



# **BACHELORARBEIT**

**Sophie König**

**Wahrnehmung und Akzeptanz von  
eCasting in der Film-, Theater- und  
Fernsehbranche**

**Perception and acceptance of  
eCasting in film, theater and  
television industry**

2011

Fakultät Medien

## **BACHELORARBEIT**

# **Wahrnehmung und Akzeptanz von eCasting in der Film-, Theater- und Fernsehbranche**

Autor:

**Sophie König**

Studiengang:

**Medienmanagement**

Seminargruppe:

**MM08w2-B**

Erstprüfer:

**Prof. Dr. Günther Grassau**

Zweitprüfer:

**Dipl. rer. pol. Cornelia von Braun**

Mittweida, Mai 2011

## 1. Abstract

Menschen sind wertvolles Kapital. Ob als Mitarbeiter in Unternehmen oder als Darsteller in einem Film – ihr Wirken bestimmt maßgeblich die Inhalte, Eigenschaften oder auch die Wahrnehmung des Endprodukts. Da sie auf dieser Grundlage einen wichtigen Erfolgsfaktor darstellen, nehmen die Gewinnung und die Auswahl von qualifizierten Personen in allen Branchen einen hohen Stellenwert ein. Im Zuge technologischer Entwicklungen schaut man dafür auch nach neuen Wegen, die in Verbindung mit den vielfältigen Möglichkeiten des elektronischen Datenaustauschs möglich sind. In Personalabteilungen beispielsweise verlagert man den Bewerbungsprozess ins Internet und setzt auf „eRecruiting“. Digitale Stellenangebote und die Möglichkeit der Bewerbung über eigene Karrierewebsites gestalten dabei die Abwicklung des Bewerbungs- und Einstellungsprozesses schnell und kostengünstig, sodass sich das Verfahren zusehends etabliert. Auch in der Theater-, Film- und Fernsehbranche sind ähnliche Versuche zu beobachten. Das sogenannte „eCasting“ soll hier die Besetzung von Schauspielern innovieren.



**Abb. 1** Eindrücke aus verschiedenen Castings

Laut des IDS sind allein für Film und Fernsehen 25.000 Schauspieler tätig. Außerdem sind diejenigen hinzu zu zählen, die ihren Haupterwerb im Bereich Theater, Werbung oder Synchronsprechen erzielen, denn sie werden bei dieser Schätzung nicht berücksichtigt. Die Abgrenzung sei dem IDS zufolge aber schwer vorzunehmen und könne sich bei jedem einzelnen Schauspieler jährlich ändern.<sup>1</sup> Im Anbetracht dieser großen Anzahl an potenziellen Kandidaten ist es eine echte Herausforderung, denjenigen zu finden, der eine Rolle am besten ausfüllt. Hinzu kommen die Faktoren Zeit und Kosten. Speziell das Live-Casting als wünschenswerteste Form aller Besetzungsauswahlverfahren bedeutet Aufwand. Einerseits müssen Studio-Mietkosten, der Kameramann und gegebenenfalls ein professioneller Anspielpartner bezahlt werden, andererseits fordern auch lange Anfahrtswege sowohl den Schauspieler, als auch den Auftraggeber des Castings zur Kasse. Im Vergleich ist der Griff des Casters zu Demobändern und zum Telefonhörer mit direkter Verbindung zu bekannten Agenturen viel kostengünstiger. Besonders Jungschauspieler ohne Demoband oder

---

<sup>1</sup> Vgl. Anhang I: Angaben des Interessenverbands Deutscher Schauspieler e. V. per E-Mail am 23.11.2010.

professionelle Vertretung haben es so schwer, überhaupt in das Blickfeld der Caster zu geraten. Auf diesem Hintergrund ist der Einsatz von webbasierten Instrumenten zur finanziellen und zeitlichen Optimierung auch im Castingbereich ein Thema. Der Begriff des „eCasting“ sorgt dabei für Diskussionsstoff.

Einerseits betrachten es viele als Chance, die Auswahl zeit- und ortsunabhängig zu gestalten und falls gewünscht, die Anzahl der Bewerber auf einen großen Kreis zu erweitern. Andererseits wird kritisiert, dass der persönliche Kontakt zwischen Schauspieler, Caster und Regisseur verloren geht und mehr Arbeit für den Schauspieler und die Agenten entsteht. Auch die unübersichtlichen Wege des Internets sind ein Grund, warum sowohl Caster, als auch Agenten und Schauspieler von dieser Form der Besetzungsauswahl Abstand nehmen. Da das Thema für viele Akteure in Film, Fernsehen und Theater noch sehr undurchsichtig ist, findet das eCasting im Ergebnis noch wenig praktische Anwendung. Zudem sind viele ungeklärte Fragen offen, die dazu führen, dass Mutmaßungen über die Folgen des Einsatzes von eCasting angestellt werden. Ein Beispiel dafür ist, dass einige behaupten, das eCasting könnte den Berufsstand des Casting Directors gefährden. Er bildet die kommunikative Schnittstelle zwischen Regie, Produktionsfirma, Agentur und Schauspieler. Anders als ein Agent, der im Auftrag des Schauspielers arbeitet, sucht ein Casting Director nach der passenden Rollenbesetzung im Auftrag der Produktionsfirma und des Senders.<sup>2</sup> Die Befürchtung der Kritiker ist, dass der Einsatz von eCasting die Besetzungsarbeit so stark automatisiert, dass der Casting Director leicht zu ersetzen ist und als unnötiger Kostenfaktor nicht mehr engagiert wird. Welche genauen Gründe allerdings zu dieser Annahme geführt haben und ob diese berechtigt sind, muss eindeutig geklärt werden.

Ziel dieser Arbeit ist es, einen Einblick in das Thema „eCasting“ als neues Instrument zur Auswahl von Schauspielern für Rollen in Fernseh-, Kino- und Theaterproduktionen zu geben. Der Kernaspekt liegt darin, zu zeigen, wie verschiedene Akteure der Castingbranche den Einsatz von eCasting wahrnehmen und akzeptieren. Ein Vergleich mit dem Live-Casting und dem Casting über Demobänder als Standard der Besetzungsauswahl soll Vor- und Nachteile des eCastings herausstellen. Zudem gibt er eine Grundlage, um einschätzen zu können, ob sich das Online-Verfahren als Alternative oder eher als Ergänzung zum klassischen Casting etablieren kann.

Das eCasting wird außerdem mit Formen der webbasierten Personalbeschaffung von Unternehmen in Beziehung gesetzt. Das soll einerseits Potenziale aufzeigen, die genutzt werden können, um andere Branchen, speziell das Personalwesen, von den Möglichkeiten des eCastings profitieren zu lassen, andererseits sind Vorteile des sogenannten „eRecruiting“ von Interesse, die auf das eCasting übertragen werden können, um dessen Anwendung zu verbessern. In Verbindung damit lassen sich auch Rückschlüsse auf die Steigerung der Akzeptanz von eCasting zurückführen, was wiederum den Kernaspekt der Arbeit aufgreift.

---

<sup>2</sup> Vgl. Thiele, Tina: *Casting*. Konstanz, 2005. S. 118 ff., [UKV Verlag Praxis Film, Band 24].

## 2. Vorwort

Angeregt wurde ich zur Bearbeitung dieses Themas im Rahmen eines Praktikums bei der „Kinderfilm GmbH“ in Erfurt. Als Studentin der Fachrichtung „Medienmanagement“ sammelte ich hier im Sommer 2010 praktische Erfahrungen im Casting-Bereich und assistierte Annekathrin Heubner, der für die Firma verantwortlichen Casterin. Durch verschiedene Artikel und persönliche Gespräche war sie auf eCasting und die Diskussion rund um das Thema aufmerksam geworden. Sie zog es auch für ihre nächste Besetzung in Erwägung, bemerkte jedoch, dass einige Fragen bezüglich des Einsatzes von eCasting noch ungeklärt waren und daher auch kontroverse Meinungen herrschten. Als Grundlage für eine Seminararbeit, die ich im Rahmen meines Studiums in Vorbereitung auf die Bachelorarbeit zu schreiben hatte, schlug sie mir daher eine nähere Untersuchung dieses Diskussionsgegenstands vor.

Da ich infolge der Auswertung der Untersuchungsergebnisse schnell erkannte, dass der Umfang einer Seminararbeit der Fülle an gesammelten Informationen nicht gerecht werden würde, entschied ich mich dazu, die Erkenntnisse in vollem Umfang im Rahmen meiner Bachelorarbeit auszuwerten. Ich bedanke mich daher an dieser Stelle bei Frau Heubner, die mich auf das Thema aufmerksam gemacht und vor allem während meiner Recherchephase mit viel Engagement unterstützt hat.

Ein Dank geht auch an die Mitarbeiterinnen der Abteilung „Human Resources-Marketing & Employer Branding“ der Witt-Gruppe, bei denen ich im Rahmen eines sechsmonatigen Praktikums Wissen für den Vergleich des eCastings mit Online-Rekrutierungsmaßnahmen sammeln konnte. Auf dieser Grundlage kann ein branchenübergreifender Blick auf die Einsatzmöglichkeiten von eCasting erfolgen, um den Anforderungen an eine Bachelorarbeit hinsichtlich einer interdisziplinären Betrachtung gerecht zu werden.

Außerdem muss auch den Professoren Hilmer und Grassau sowie Cornelia von Braun, der Vorsitzenden des Bundesverbands Casting e.V., ein großer Dank ausgesprochen werden. Sie standen mir als wichtige Ansprechpartner während der Anfertigung meiner Arbeit zur Seite und gaben Impulse für deren Entwicklung.

### 3. Inhaltsverzeichnis

1. Abstract .....	3
2. Vorwort .....	5
3. Inhaltsverzeichnis.....	6
4. Abbildungs- und Tabellenverzeichnis.....	8
5. Abkürzungsverzeichnis.....	9
6. Einleitung .....	10
7. Einordnung des Begriffs „eCasting“ .....	12
7.1 Definitionen .....	12
7.1.1 Casting Director .....	12
7.1.2 Agent .....	13
7.1.3 Casting .....	15
7.1.4 eCasting .....	20
7.2 Hintergründe der Entwicklung.....	22
7.3 Ausgangslage in Deutschland .....	24
7.4 Stand der Forschung .....	28
8. Fragestellung.....	29
9. Methode .....	30
9.1 Material.....	30
9.2 Untersuchungsmethode .....	30
9.2.1 Aufbau .....	31
9.2.2 Durchführung .....	32
9.2.3 Auswertung .....	33
10. Ergebnisse der Untersuchungsdurchführung .....	34
10.1 Ergebnisse der Sekundärrecherche .....	34
10.1.1 Der Prozess und seine Formen .....	34
10.1.2 Vorteile .....	36
10.1.3 Nachteile .....	39
10.1.4 Technische Rahmenbedingungen .....	40
10.1.5 Rechtliche Rahmenbedingungen .....	42
10.2 Ergebnisse der Fragebögen.....	44
10.2.1 Casting Directors .....	44
10.2.2 Agenten .....	47
10.2.3 Schauspieler .....	52
11. Diskussion .....	54
12. eCasting und eRecruiting .....	61
12.1 Effektivierung des eCastings durch das eRecruiting .....	61
12.1.1 Definitionen und Prozesse des Personalwesens .....	61
12.1.2 Applikation von Vorteilen des eRecruitings auf das eCasting .....	67

12.2	Der Einsatz von eCasting im eRecruiting.....	79
12.3	Der Einsatz von eCasting in anderen Bereichen .....	80
13.	Zusammenfassung, Ausblick und Forschung .....	82
14.	Glossar .....	89
15.	Literaturverzeichnis und Quellen.....	92
16.	Anhang .....	100
17.	Eigenständigkeitserklärung .....	121

#### 4. Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abb. 1 Eindrücke aus verschiedenen Castings .....	3
Abb. 2 Personaler setzen auf Online-Bewerbungen .....	11
Abb. 3 Sammlung von Casting-Bildern .....	15
Abb. 4 Ablaufschema einer Produktion mit der Einordnung von Casting .....	16
Abb. 5 Bilder aus Foto-Castings .....	18
Abb. 6 Szene aus einem Videocasting .....	19
Abb. 7 Casting via „Skype“ .....	20
Abb. 8 Die Besetzung von "Wicki und die starken Männer" .....	23
Abb. 9 Claudia Hiersche und Ben Braun spielen die Hauptrollen in "Kung Fu Mama" .....	28
Abb. 10 Deutsche Casting Directors deren Meinung u.a. abgebildet wird .....	33
Abb. 11 Eine digitale Videokamera reicht aus, um Szenen für ein eCasting aufnehmen zu können. ....	35
Abb. 12 Relevanz von eCasting für Agenturen.....	48
Abb. 13 Vorteile des eCastings aus Sicht von Agenten .....	50
Abb. 14 Nachteile des eCastings aus Sicht von Agenten .....	50
Abb. 15 Position der Agenten zur Entwicklung des eCastings als am häufigsten eingesetztes Instrument in der Castingbranche .....	51
Abb. 16 Vorteile des eCastings aus Sicht von Schauspielern.....	52
Abb. 17 Nachteile des eCastings aus Sicht von Schauspielern .....	53
Abb. 18 Szene aus einem Kindercasting .....	57
Abb. 19 Ist der richtige Mitarbeiter für eine Stelle gefunden, profitiert das gesamte Unternehmen .....	61
Abb. 20 Funktionen im Personalmanagement .....	62
Abb. 21 Instrumente des Electronic Recruitings.....	63
Abb. 22 Klassische Instrumente der externen Personalbeschaffung .....	63
Abb. 23 Bewerbermanagementprozess aus Sicht des Stellen anbietenden .....	64
Abb. 24 Unterschiede klassischer & elektronischer Beschaffung.....	66
Abb. 25 Beispiel für ein zweiseitiges Formular zur Bewerbung auf eine Rolle.....	75
Abb. 26 Eine Bewerberin bei einem Onlineauswahltest .....	78
Tab. 1 Zusammenfassung der Antworten von Casting Directors zu Vor- und Nachteilen von eCasting im Rahmen der Untersuchung mithilfe der Fragebögen.....	47
Tab. 2 Zusammenfassung der Vorteile des Einsatzes eines Daten-Management- Systems im eRecruiting übertragen auf eine Anwendung im eCasting .....	77
Tab. 3 Zusammenfassung von Vor- und Nachteilen des eCastings für die Arbeit der Caster .....	82



## 5. Abkürzungsverzeichnis

AGG Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

BVC Bundesverband Casting e.V.

HD High Definition

IDS Interessenverband Deutscher Schauspieler e.V.

PDF Portable Document Format

UFA ehemals Universum Film AG, heute UFA Film & TV Produktion GmbH

ZAV Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit

ZBF Zentrale Bühnen-, Fernseh- und Filmvermittlung der Bundesagentur für Arbeit

## 6. Einleitung

Casting – ein Begriff, der in Zeiten von „Deutschland sucht den Superstar“, „X-Factor“ und vielen weiteren Shows in aller Munde ist. Casting ist jedoch nicht gleich Casting. Die Auswahl von professionellen Schauspielern für Theater-, Kino- und Fernsehproduktionen wird ebenfalls mit diesem Begriff beschrieben.

*„Es kann zwar durchaus als positiv empfunden werden, dass man [durch die mediale Präsenz dieser Formate] mittlerweile weiß, dass es Casting gibt, jedoch muss die Theater- und Filmbranche klar von Castingshows abgegrenzt werden“<sup>3</sup>,*

sagt in diesem Zusammenhang die Vorsitzende des „Bundesverband Casting e.V.“, Cornelia von Braun. Ein wichtiger Grund für ihre Aussage lässt sich auf zwei Worte komprimieren: Casting Directors. Das sind Besetzungsspezialisten, deren Aufgabe es ist, ein harmonisches Ensemble aus Schauspielern für eine bestimmte Produktion zusammenzustellen und dabei immer auch neue Talente zu entdecken<sup>4</sup>. Ihnen stehen dabei viele Möglichkeiten zur Verfügung – allen voran das Live-Casting, bei dem sich der Schauspieler dem Caster persönlich vorstellt und sein Können vor Ort demonstriert. Diese Variante ist jedoch kostenintensiv, weshalb sie nicht so viel Anwendung findet, wie von Schauspielern, Agenten und Castern gewünscht wäre. Wegen der Einschaltquote gehen die Sender kein wirtschaftliches Risiko ein und greifen lieber auf bekannte Schauspieler zurück, bei denen die Sympathie der Zuschauer garantiert ist. Das führt dazu, dass immer wieder dieselben Gesichter auf dem Bildschirm zu sehen sind.

Im Zuge der Technologiewelle 2.0 gibt es jedoch ein Instrument, das frischen Wind in den Castingprozess bringen soll. Die Rede ist vom „eCasting“ oder auch „Online-Casting“. Hierbei nehmen die Schauspieler eine vorgegebene Szene selber mit einer Kamera auf und stellen diese dem Caster via Internet zur Verfügung. Neue Wege der Besetzung werden dadurch für alle Beteiligten zugänglich. Diese bringen aber nicht nur Vorteile, sondern auch Nachteile mit sich. Das eCasting steht daher als neues Besetzungsinstrument in der Diskussion. Während es einige als nützliches Werkzeug für den Caster und als Innovation für die Besetzung in Deutschland beschreiben, behaupten andere, dass dadurch sogar der Berufsstand des Casting Directors in Gefahr sei. Ein grundlegendes Problem ist dabei, dass viele über etwas reden, von dem sie weder genau wissen, was dahinter steckt, noch, dass sie selber praktische Erfahrungen damit gemacht haben. Denn im Moment sind nur wenige deutsche Produktionen bekannt<sup>5</sup>, bei denen Schauspieler durch eCasting besetzt wurden. Eine faire Diskussion über Möglichkeiten und Risiken setzt allerdings umfassendere Kenntnisse über das Verfahren voraus.

Ziel dieser Arbeit ist es daher, das eCasting als neues Auswahlinstrument im

---

<sup>3</sup> Boldt, Ulrike: *Casting für Film, Fernsehen und Bühne. Der Wegweiser zum Erfolg*. Leipzig, 2008, S. 138.

<sup>4</sup> Vgl. ebd.

<sup>5</sup> In diversen Artikeln und der Podiumsdiskussion des BVC auf dem Münchner Filmfest wurde immer wieder auf den TV-Film „Kung Fu Mama“ Bezug genommen, in dem das eCasting erstmals in einem großen Umfang angewendet wurde.

Besetzungsprozess der Film-, Fernseh- und Theaterbranche genauer zu behandeln und dessen Akzeptanz und Wahrnehmung durch die verschiedenen Akteure des Castingprozesses zu untersuchen.

Eine Einführung in das Thema wird zunächst einige Begriffsklärungen vornehmen, Hintergründe für die Entwicklung des eCastings zeigen und dessen Formen und Abläufe darstellen. Die kurze Betrachtung der Ausgangssituation des Besetzungsprozesses in Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern, wie Frankreich, England oder den Vereinigten Staaten, wird ebenfalls Gegenstand sein. Durch die Auswertung im Internet veröffentlichter Interviews und Aussagen auf einer Podiumsdiskussion des BVC im Rahmen des Filmfests München Ende Juni 2010 wird die Wahrnehmung des Themas innerhalb der Branche abgebildet. Im Anschluss werden dieser Betrachtung die Ergebnisse einer selbst durchgeführten Befragung von Castern, Schauspielern und Agenten in Deutschland ergänzend hinzugezogen. Besonders stehen dabei die bereits gesammelten Erfahrungen mit Formen des eCastings und den daraus gewonnenen Schlussfolgerungen über Vor- und Nachteile sowie Chancen und Risiken im Mittelpunkt. Ein Aspekt der Arbeit wird auch der Einsatz von eCasting bei der Besetzung von Kindern und Jugendlichen für Rollen in Theater-, Fernseh- oder Kinoproduktionen sein, da dieser Bereich hinsichtlich der erhöhten Vorsicht und Kontrolle im Umgang mit Minderjährigen vermehrtes Diskussionspotenzial mit sich bringt. Ein Ausblick soll letztendlich zeigen, in welchem Umfang das eCasting auf Grund dessen derzeitiger Akzeptanz auch in Zukunft Anwendung im Besetzungsprozess finden wird.



**Abb. 2 Personaler setzen auf Online-Bewerbungen**

Außerdem ist es interessant, herauszufinden, inwieweit das eCasting das Potenzial hat, auch Auswahlverfahren außerhalb der Theater-, Film- und Fernsehbranche weiterzuentwickeln. Als ein mögliches Einsatzfeld wird dabei das eRecruiting betrachtet, das als webbasiertes Instrument zur Personalbeschaffung in Unternehmen eingesetzt wird. In diesem Zusammenhang sind auch positiv zu bewertende Bestandteile des eRecruitings Gegenstand, um zu prüfen, ob diese auch beim eCasting ihren Einsatz für dessen Weiterentwicklung finden können.

Bis auf diesen Vergleich wird innerhalb dieser Arbeit ausschließlich das eCasting zur Besetzung von Fernseh-, Theater- und Kinoproduktionen mit professionellen Schauspielern im Mittelpunkt stehen. Als professionelle Schauspieler werden diejenigen betrachtet, die mit ihrer künstlerischen Tätigkeit, den Großteil ihres Einkommens verdienen. Eine Schauspielausbildung oder eine einschlägige Berufserfahrung sind dabei ebenso relevant.

Zur Vereinfachung des Leseflusses wird nur die männliche Form von Berufsbezeichnungen benutzt, die aber auch alle weiblichen Casterinnen, Regisseurinnen, Produzentinnen, Schauspielerinnen etc. einschließen soll.

## 7. Einordnung des Begriffs „eCasting“

Im folgenden Kapitel wird die Bedeutung des Begriffs „eCasting“ näher betrachtet. Als Grundlage dafür dienen die Erklärung des Berufsbilds des Casting Directors, eine kurze Einführung in die Arbeit eines Agenten und ein genereller Überblick zum Begriff „Casting“. Als Ausgangspunkt für die Formulierung der Fragestellung werden zudem die Entwicklungshintergründe des eCastings und die derzeitige Lage der Castingbranche untersucht. Im letzten Teil erfolgt eine kurze Übersicht des aktuellen Forschungsstands zum Thema „eCasting“.

### 7.1 Definitionen

#### 7.1.1 Casting Director

Der Casting Director ist Partner des Regisseurs, der Produktion sowie des Verleihers oder des Senders. Seine Aufgabe ist es, im Dialog mit den verschiedenen Parteien deren Vorstellungen abzustimmen und in Verbindung damit ein Ergebnis zu liefern, mit dem alle Beteiligten zufrieden sind. Da es sich bei Casting um eine kreative Tätigkeit handelt, sollte der Caster dabei sein eigenes künstlerisches und inhaltliches Konzept nicht aus den Augen verlieren. Das Ergebnis ist je nach Auftrag, die ideale Besetzung einer oder mehrerer Rollen zu finden. Als kommunikative Schnittstelle stellt der Casting Director den Kontakt zwischen Schauspieler, Regie und Produktion her. Im Gegensatz zu einem Agenten ist er jedoch kein Arbeitsvermittler, sondern auf dem freien, künstlerischen Feld der Besetzung tätig. Er erhält sein Honorar von der Produktionsfirma, dem Sender oder dem Verleiher und nie vom Schauspieler. Es gilt vielmehr als „no go“ in der Branche, an der Leistung des Schauspielers zu partizipieren. Die finanzielle Unabhängigkeit von Schauspielergagen ist unter anderem eine Voraussetzung, um als Casting Director Mitglied im Bundesverband Casting e.V. werden zu können.<sup>6</sup>

Um die Ansprüche seiner Arbeitgeber zu erfüllen, benötigt der Casting Director Erfahrung, ein hohes Maß an Einsatzbereitschaft und spezielle Kompetenzen. Da persönliche Gespräche in seiner Vermittlungsposition zur Tagesordnung gehören, ist Kommunikationsfähigkeit eine Grundvoraussetzung. Er muss außerdem die Kalkulation aller Kosten, die für ein Casting und für die Gagen der Darsteller anfallen, durchführen und mit der Produktion besprechen. Hier ist auch das sogenannte „Buyout“ zu beachten, das der Schauspieler zusätzlich zu seiner Gage erhält, um die Rechte an seiner Vermarktung vergütet zu bekommen.<sup>7</sup>

Die Deutung und Umsetzung eines Drehbuchs sollten für einen Caster

---

<sup>6</sup> Vgl. Bundesverband Casting e.V.: *Wir wollen*. URL: <http://www.castingverband.de/p/?q=wir-wollen> [Stand 23.03.2011].

<sup>7</sup> Vgl. Schmill, Bettina: *Zur Zukunft von Castings – Eine Konzeptentwicklung zur Präsentation von Castings im Web*. Hamburg: Hochschule für Angewandte Wissenschaften. Diplomarbeit im Studiengang „Medien und Informatik“, 28.09.2007, S.6.

ebenfalls kein Hindernis darstellen. Wichtig sind auch weitreichende Kenntnisse über die Theater-, Film- und Fernsehbranche, wobei der Schwerpunkt auf dem jeweiligen Land oder dem Gebiet liegt, in dem der Casting Director tätig ist. Da der Aufbau und die Pflege des Schauspielernachwuchses auch zu seinen Aufgaben gehören, ist das Vermögen, Trends und Talente zu erkennen, eine weitere maßgebliche Eigenschaft.<sup>8</sup> Tina Thiele zählt außerdem ein „[...] *organisatorisches Talent, Sensibilität, ein visuelles Vorstellungsvermögen, Menschenkenntnis und Intuition* [...]“<sup>9</sup> zu notwendigen Kompetenzen eines erfolgreichen Casting Directors.

Man unterscheidet freiberufliche und fest angestellte Casting Directors. Die freiberuflichen Caster werden auch als „Independent Casting Directors“ bezeichnet. Sie führen eine eigene Casting Firma und statt einer Produktionsfirma anzugehören, wie die fest angestellten Casting Directors, erhalten sie von verschiedenen Produktionsfirmen Aufträge. Der Konkurrenzdruck ist daher in diesem Bereich sehr hoch. Mit der Besetzung der festgelegten Rollen endet das Vertragsverhältnis von Produktion und freiberuflichem Caster.<sup>10</sup>

Einen einheitlichen Ausbildungsweg zum Casting Director gibt es nicht. Viele erhalten ihren Job über Praktika, Ausbildungen in Produktionen oder über andere Umwege. Besonders langjährige Erfahrungen spielen daher eine große Rolle für den Erfolg als Caster.

Der Bundesverband Casting e.V. vertritt die Interessen der Casting Directors in Deutschland und ist bestrebt, das Berufsbild mehr zu etablieren. So versucht er beispielsweise durchzusetzen, dass Casting als selbständiger Teil in eine Regieausbildung eingebunden wird<sup>11</sup>.

### 7.1.2 Agent

Die Aufgabenbereiche eines Agenten als Vertretung des Schauspielers umfassen unter anderem dessen Beratung bei der Auswahl von Vitae, Fotos und Demobändern, das Lesen von Drehbüchern und die Kontaktaufnahme mit Casting Directors, Regisseuren oder Produzenten. Er kümmert sich um die Verwaltung und den Versand von Bewerbungsunterlagen, die zeitliche Koordination der Dreharbeiten des Schauspielers, Gagenverhandlungen und gegebenenfalls um Interview-Vereinbarungen mit der Presse. Seine Aufgabe ist es, den Schauspieler jederzeit bestmöglich zu vermarkten und ihm einen gut bezahlten Platz in der Branche zu sichern. Kommt es zu einer Vermittlung, erhält der Agent eine erfolgsabhängige Beteiligung an der Gage des Schauspielers, weshalb seine Bezahlung maßgeblich von den Aufträgen seines Klienten abhängt.

---

<sup>8</sup> Vgl. ebd.

<sup>9</sup> Thiele, *Casting*, S. 118.

<sup>10</sup> Vgl. ebd.

<sup>11</sup> Vgl. Bundesverband Casting e.V., *Wir wollen*, URL: <http://www.castingverband.de/p/?q=wir-wollen> [Stand 23.03.2011].

Laut Bina Schroer, einer Schauspiel-Trainerin, richtet sich die Höhe der Beteiligung nach der Agentur, den Verhandlungen und dem Bekanntheitsgrad des Schauspielers. Der Durchschnitt läge dabei zwischen 15 bis 20 Prozent von der Bruttogage<sup>12</sup>. Tina Thiele dagegen beschreibt, dass private Agenturen für die Vermittlung von Engagements von über sieben Tagen von ihren Klienten eine Gagenbeteiligung von 14 Prozent inklusive Mehrwertsteuer verlangen dürften und zitiert dabei das deutsche Gesetz. Bei kürzeren Jobs wären sogar bis zu 18 Prozent erlaubt. In der Praxis sei jedoch eine Vermittlungsgebühr von zehn bis zwölf Prozent zuzüglich Mehrwertsteuer gängig.<sup>13</sup>

Schauspieler haben in Deutschland auch die Möglichkeit, sich selber zu vertreten. Im Anbetracht des zeitlichen Mehraufwands, benötigter Kenntnisse zu rechtlichen Fragen oder unangenehmer Gagenverhandlungen verzichten allerdings nur die wenigsten von ihnen auf einen professionellen Agenten.<sup>14</sup>

Nachdem die „Bundesanstalt für Arbeit“ im Jahr 1994 ihr Monopol auf die Vermittlung von Schauspielern abgab, bildeten sich zahlreiche private Künstler-Agenturen. Während sich die einen um die Vertretung aller Berufsbilder der Produktionsseite kümmerten, spezialisierten sich andere beispielsweise nur auf Regisseure, Kameramänner oder Autoren.<sup>15</sup> Für diese Bachelorarbeit sind die Agenturen von Interesse, die Schauspieler vertreten – insbesondere sogenannte Schauspieler-Agenturen, die sich ausschließlich auf die Vertretung von Schauspielern spezialisiert haben. Man unterscheidet hier zwischen privaten Agenturen und der ZAF, der „Zentrale Auslands- und Fachvermittlung“ der „Bundesagentur für Arbeit“. Bis 30. April 2007 hieß die zuständige Vermittlung für Angehörige von Bühne, Film und Fernsehen noch „Zentrale Bühnen-, Fernseh- und Filmvermittlung“, kurz ZBF. Sie wurde allerdings mit dem bis dahin eigenständigen „Künstlerdienst“ zusammengefasst, der beispielsweise Unterhaltungsmusiker oder Models vermittelte.<sup>16</sup> Speziell die Service-Einrichtung „ZAV-Künstlervermittlung“ vermittelt nun Schauspieler als

*„...darstellende Künstlerinnen und Künstler sowie Bewerberinnen und Bewerber aus künstlerisch-technischen Berufen rund um Bühne und Kamera, die vorrangig ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis suchen“<sup>17</sup>.*

Mit weit über 5000 Schauspielern ist sie die größte deutsche Vermittlungsagentur für Schauspieler und unterhält Agenturen in Hamburg, Berlin, Hannover, Leipzig, Köln, München und Stuttgart<sup>18</sup>.

---

<sup>12</sup> Vgl. Comeunited.com: *Film/TV-Tipps*. URL: <http://www.comeunited.com/magazin/cu-media-school/film-tv-tipps/> [Stand 24.03.2011].

<sup>13</sup> Vgl. Thiele, *Casting*, S. 121 ff.

<sup>14</sup> Vgl. a.a.O., S. 122.

<sup>15</sup> Vgl. ebd.

<sup>16</sup> Vgl. Wikipedia: *Zentrale Auslands- und Fachvermittlung*. URL: [http://de.wikipedia.org/wiki/Zentrale\\_Auslands-\\_und\\_Fachvermittlung#ZAV-K.C3.BCnstlervermittlung](http://de.wikipedia.org/wiki/Zentrale_Auslands-_und_Fachvermittlung#ZAV-K.C3.BCnstlervermittlung) [Stand 23.03.2011].

<sup>17</sup> Bundesagentur für Arbeit: *Homepage der ZAV-Künstlervermittlung*. URL: [http://zav.arbeitsagentur.de/nn\\_313918/kv/Home/Homepage.html\\_\\_nnn=true](http://zav.arbeitsagentur.de/nn_313918/kv/Home/Homepage.html__nnn=true) [Stand 24.03.2011].

<sup>18</sup> Vgl. ebd.

Das Verhältnis zwischen den privaten Agenturen und der ZAV ist angestrengt, denn im Gegensatz zu den privaten Agenturen ist der Dienst der ZAV für die Schauspieler kostenlos. Sie wird mit Geldern der Arbeitslosenversicherung finanziert, weshalb einige in ihr eine begünstigte Konkurrenz sehen, die sich an den Mitteln aller Künstler, also auch derer, die von einer privaten Agentur vertreten werden, bereichert. Bezüglich der Qualität des Services sagte Dr. Michael Kerwer - damals noch Mitarbeiter der ZBF Köln - in einem Interview mit Tina Thiele im Jahr 2004, dass die ZBF mit den Spitzenkräften der privaten Agenturen jedoch nicht mithalten könne. Denn aufgrund ihrer vielen Klienten kann die ZAV jeden einzelnen nicht so intensiv betreuen, wie eine private Agentur ihre, in der Regel 20 bis 30 Klienten. In den Katalogen und auf der Website der ZAV-Künstlervermittlung findet man daher auch lediglich ein Bild, während private Agenturen meist zwei Seiten pro Klient präsentieren. Auch deren Internetpräsenz ist viel aufwendiger gestaltet.

Da der Dienst der ZAV jedoch kostenlos ist und einige Schauspieler laut Michael Kerwer auch nicht mit den Diensten privater Agenturen zufrieden sind, ist die Anzahl der Schauspieler bei der ZAV dennoch groß.<sup>19</sup> Die Entscheidung liegt letztendlich bei jedem Künstler selbst, durch wen er sich vertreten lässt.

### 7.1.3 Casting



Abb. 3 Sammlung von Casting-Bildern

Der Begriff „Casting“ beschreibt laut der Deutschen Filmakademie den „[...] Prozess einer Auswahl von Talenten für eine Produktion“<sup>20</sup>, der speziell in der Theater-, Film- und Fernsehbranche meist von Casting Directors übernommen wird. Diese werden von einer Produktionsfirma beauftragt, beispielsweise für die Rollen eines Spielfilms passende Schauspieler zu finden.

Die ZAV, die in Deutschland einzige staatliche Agentur für Film, Fernsehen und Theater, führt keine Castings durch. Aber durch Vorsprechen besteht die Möglichkeit, in ihre Kartei aufgenommen und vermittelt zu werden. Das Auswahlverfahren ist allerdings sehr streng und Voraussetzung ist in jedem Fall

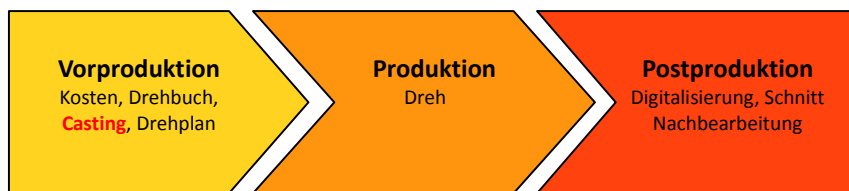
<sup>19</sup> Vgl. Thiele, *Casting*, S. 122.

<sup>20</sup> Deutsche Filmakademie, *Casting*, URL: <http://www.vierundzwanzig.de/casting/%28language%29/ger-DE> [Stand 18.11.2010].

eine abgeschlossene Ausbildung.<sup>21</sup>

Um die Rahmenbedingungen eines Castings besser verstehen zu können, stelle ich an dieser Stelle den Prozess einer Produktion am Beispiel des Mediums Film dar.

Allgemein kann der Weg von der Idee bis zum fertigen Film in drei Teile unterteilt werden. Zuerst kommt die Phase der Vorproduktion, anschließend die Produktion und letztendlich die Postproduktion. Das Casting wird der ersten Phase zugeordnet und findet auf Basis eines fertigen Drehbuchs statt, dessen Erstellung ebenfalls ein wichtiger Meilenstein dieser Stufe ist. Wenn zudem ein Produktionsplan erstellt ist, die Kosten kalkuliert sind, die Finanzierung gesichert ist und alle Entscheidungsträger dem Drehbuch zustimmen, folgt die nächste Phase: der Dreh. Hier wird das Material auf Grundlage des Drehbuchs gefilmt und es zeigt sich, ob in der Vorbereitungsphase an alles gedacht wurde. Im Anschluss wird das Material digitalisiert und nachbearbeitet. Dazu gehören der Schnitt, die Einarbeitung visueller Effekte oder auch die Nachvertonung. Erst nach der Abnahme des Films, bei der alle beteiligten Parteien mit dem Ergebnis zufrieden sind, können die Kino- oder die Sendekopien in Auftrag gegeben werden. Der Produktionsprozess ist beendet, wenn die Distribution, also die Ausstrahlung des Films, startet.



**Abb. 4** Ablaufschema einer Produktion mit der Einordnung von Casting

Die anfängliche Begriffsdefinition von Casting als „[...] Prozess einer Auswahl von Talenten für eine Produktion“<sup>22</sup> bildet im Rahmen dieser Arbeit die Grundlage, um den Castingprozess genau abzugrenzen. Da eine Auswahl mit der Suche nach möglichen Kandidaten beginnt, setze ich den Startpunkt des gesamten Prozesses genau hier an. Das Ende bildet die finale Entscheidung über die Besetzung, da damit die Zielstellung des Castings erfüllt und die Arbeit des Casting Directors beendet ist. Der Ablauf gestaltet sich dabei wie im Folgenden beschrieben.

Nachdem der Casting Director engagiert wurde, setzt er sich mit den Rollen auseinander, die er besetzen soll. Dafür stützt er sich vor allem auf die Analyse des Drehbuchs, das alle Charaktere und Handlungsorte beschreibt. Auch Gespräche mit den Drehbuchautoren und dem Regisseur über Zielsetzung, Inhalt und Visionen des Stoffs helfen dem Caster, die Anforderungen an die Schauspieler, die er finden soll, genau zu kennen.

Nach der Analyse beginnt er für die einzelnen Rollen Besetzungsvorschläge aufzubereiten. Oft ist es so, dass der Caster schon während

<sup>21</sup> Vgl. Comeunited.com, *Film/TV-Tipps*, URL: <http://www.comeunited.com/magazin/cu-media-school/film-tv-tipps/> [Stand 24.03.2011].

<sup>22</sup> Deutsche Filmakademie, *Casting*, URL: <http://www.vierundzwanzig.de/casting/%28language%29/ger-DE> [Stand 18.11.2010].



er sich mit den Rollen beschäftigt, Ideen hat, welcher Schauspieler in Frage kommen würde. Hierbei stützt er sich vor allem auf Erfahrungen aus früheren Besetzungen und auf seine Branchenkenntnisse. Ansonsten bieten das Archiv der eigenen Casting-Agentur oder aber das Internet mögliche Anlaufpunkte. Hier helfen vor allem die Auftritte der Schauspieler-Agenturen oder auch spezielle Schauspielerdatenbanken bei der Suche nach den passenden Kandidaten.

Hat der Caster seine Auswahl zusammengestellt, erfolgt eine Absprache über mögliche Besetzungskombinationen mit Regisseur und Produzent. Anschließend fragt er die entsprechenden Darsteller an und klärt deren zeitliche Verfügbarkeit und Honorarvorstellungen ab. Im Falle einer Übereinkunft folgt dieser Absprache bei den Hauptrollen üblicherweise eine Einladung zu einem Live-Casting.<sup>23</sup>

Der Caster hat die Möglichkeit, den gewünschten Schauspieler über dessen Agentur oder, wenn diese nicht vorhanden ist, über einen persönlichen Kontakt zu erreichen. Im Rahmen dieser Arbeit wird dieses Vorgehen auch als Einzelanfrage bezeichnet. Ob Telefonat oder E-Mail - alle Formen der Kommunikation sind dabei möglich. Als Alternative dazu, kann er die Rollen auch per E-Mail an einen bestimmten Kreis von Agenten schicken, die wiederum aufgefordert werden, selber nach passenden Schauspielern unter ihren Klienten zu suchen. Die E-Mail kann dabei auch an Schauspieler direkt geschickt werden, wenn keine Agentur eingeschaltet ist. Obwohl dabei theoretisch die Möglichkeit besteht 200, 300 oder auch 500 Empfänger zu erreichen, ist es treffender von einer „Selektions-Anfrage“ zu sprechen, anstatt den Begriff „Massen-Anfrage“ zu verwenden, denn durch die Kontaktaufnahme mit den Agenten kann die Anzahl der endgültigen Bewerber beeinflusst werden. Die Bezeichnung „Massen-Anfrage“ trifft dagegen auf eine offene Ausschreibung der Rollen in Internet-Foren oder auf bestimmten Online-Plattformen zu, bei der die Anzahl an Agenten bzw. Schauspieler mit der Anzahl der Gesamtnutzer dieser Angebote einhergeht.

In der Praxis wird diese Form jedoch nicht angewendet, da die Wahrscheinlichkeit einer zu großen Rücklaufquote die meisten Caster davon abhält. Denn angenommen, es würden sich 600 Schauspieler für eine Rolle bewerben, ist anzunehmen, dass kein Caster wirklich Zeit hätte, sich alle Bewerber anzusehen.<sup>24</sup> Praxisrelevant sind dagegen die ersten beiden Möglichkeiten einer Anfrage.

Bei einer Anfrage in Verbindung mit einem eCasting ist zudem auch die Prominenz der Schauspieler zu beachten. Je bekannter ein Schauspieler ist, desto mehr steigt die Wahrscheinlichkeit, dass er sein Talent nicht im Rahmen einer Castingveranstaltung demonstrieren muss, da er bereits die Idealbesetzung darstellt. Der Einsatz eines eCastings als besondere Form einer Castingveranstaltung ist deshalb auch nicht relevant. Dies bestätigt auch die Tatsache, dass ein prominenter Schauspieler über genügend Videomaterial verfügt, um

---

<sup>23</sup> Infilm.de: *Berufsbild: Casting-Director/Besetzungschef*. URL: <http://www.infilm.de/cgi-bin/content.pl?file=09&url=detail.html&Nummer=103> [Stand: 23.03.2011].

<sup>24</sup> Feedback von Cornelia von Braun in einem persönlichen Gespräch.

seine Fähigkeiten auch so einem Regisseur präsentieren zu können. Die Besetzung von Prominenten anhand der Szenen, die im Rahmen eines eCastings vom Schauspieler selbst erstellt werden, liegt daher nicht im Fokus dieser Arbeit. Interessant dagegen ist die nationale und internationale Suche nach wenig bekannten Schauspielern oder Branchenneulingen. Die Wahl auf die Form des Castings fällt dabei je nach Anforderung des Auftraggebers an die Umsetzung des geplanten Formats, an die Darsteller und in Zusammenhang damit auch an deren Gagen.



**Abb. 5 Bilder aus Foto-Castings**

Beispielsweise gibt es das Fotocasting. Die Produktion gibt hierbei bestimmte Typen vor, die dann vom Caster zum Beispiel bei Model-Agenturen angefragt werden. Die Auswahl erfolgt auf Grundlage von Körpermaßen und der optischen Erscheinung, die bei dieser Form von Casting die wichtigsten Aspekte bilden. Der Vorteil ist, dass die Produktion keinen großen finanziellen Aufwand hat.

Als Nachteil ist zu betrachten, dass die Bilder einen anderen Eindruck zum Aussehen vermitteln können, als wenn man dem Schauspieler persönlich gegenübertritt würde. Außerdem geben sie auch keinen Hinweis auf schauspielerische Fähigkeiten, denn der Caster sieht die Kandidaten nicht in Aktion. Das Fotocasting wird daher vorzugsweise nur bei Fotoproduktionen oder bei der Besetzung von Komparsen eingesetzt, da hier die optischen Kriterien ausschlaggebend sind.<sup>25</sup>

Als Einstieg bzw. Vorstufe für ein persönliches Casting findet es ebenfalls Anwendung, jedoch in einer abgewandelten Form. Die Teilnehmer werden hier meist ohne großen Aufwand mithilfe von Consumer-Kameras fotografiert, sodass die Mitschriften und Personendaten im Nachhinein besser zugeordnet werden können.

In Bezug auf persönliche Castings sind beispielsweise das Videocasting und das Streetcasting gemeint. Hauptmerkmal hierbei ist, dass der Casting Director und im Falle eines Videocastings manchmal auch zusätzlich der Regisseur direkt vor Ort sind und in einen Dialog mit den Schauspielern treten.

Das Streetcasting ist inzwischen eher eine selten angewendete Form, da der Caster sehr viel Zeit dafür aufwenden muss, die ihm aus wirtschaftlichen Gründen nicht mehr zur Verfügung gestellt wird<sup>26</sup>. Dadurch, dass es jedoch vergleichsweise mit wenig Kostenaufwand verbunden ist und man dadurch auch Personen für Rollen findet, die spezielle Anforderungen erfüllen müssen, bleibt es dennoch eine genutzte Möglichkeit. Das Vorgehen sieht dabei so aus, dass die Caster direkt auf der Straße bzw. in bestimmten Gegenden nach passenden Darstellern suchen. Die ausgewählten Personen haben meist noch nie vorher in der Branche gearbeitet und werden durch keine Agentur vertreten. Bei einem Videocasting kann festgestellt werden, wie der Schauspieler vor der

<sup>25</sup> Vgl. Schmill, *Zur Zukunft von Castings*, S.7 ff.

<sup>26</sup> Vgl. Thiele, *Casting*, S.143.

Kamera agiert und wirkt. Es bietet Caster, Regisseur und Produktion die vergleichsweise beste Möglichkeit, den Schauspieler persönlich zu erleben und sein Potenzial realitätsgetreu einzuschätzen. Obwohl es im Vergleich zu einem Foto- oder auch einem Streetcasting höhere Kosten verursacht, ist es daher das in der Theater-, Film- und Fernsehbranche üblichste Verfahren für die Auswahl einer Besetzung. Bei der Durchführung kann einerseits nur der Caster selbst anwesend sein - in diesem Falle gibt er den Schauspielern Anweisungen und Tipps zur Umsetzung der Spielszenen - andererseits kann aber auch der Regisseur das Casting durchführen. Man spricht dann in diesem Fall von einem Regie-Casting. Ein großer Vorteil bei einem Videocasting ist, dass alle Entscheidungsträger die Leistungen der Darsteller im Nachhinein noch einmal ansehen können. Die Aufnahmen dienen dem Caster als Beweismittel seiner Auswahl vor dem Produzenten, dem Sender und auch dem Regisseur und bilden damit die Grundlage für die Entscheidung, wer für die Rolle engagiert wird.



Abb. 6 Szene aus einem Videocasting

*„Live-Casting bedeutet für mich: Kennenlernen plus lesen plus wahrnehmen plus Videoaufzeichnung“<sup>27</sup>*, meint die Casterin An Dorte Braker. Sie bestätigt damit einen Trend, den ich auch im Rahmen meiner Recherchen beobachtet habe. Denn viele meinen eigentlich den einzelnen Teilprozess des Videocastings, wenn sie von „Casting“ reden. Sie betrachten den Prozess nicht in seiner Gesamtheit. Der Grund dafür ist, dass das Videocasting das am häufigsten eingesetzte Verfahren ist.

In Anbetracht dieses allgemeinen Verständnisses erscheint es im weiteren Verlauf dieser Arbeit, speziell hinsichtlich des anstehenden Vergleichs mit dem eCasting, sinnvoll zu sein, den Begriff des Castings auf diesen einzelnen Teilprozess zu beschränken. Spreche ich daher von Vorort-Casting, Live-Casting oder klassischem Casting, ist damit das Videocasting gemeint – angefangen bei der Ansprache von Agenten und Schauspielern, bis hin zur Besetzungsentscheidung.

---

<sup>27</sup> Thiele, *Casting*, S.187, zit. n. An Dorte Braker.

#### 7.1.4 eCasting

Ob „electronic Casting“, kurz „eCasting“, „Online-Casting“, „Internet-Casting“ oder gar „Skype-Casting“, all diese Begriffe beschreiben ein neues Instrument im Auswahlprozess von Schauspielern auf digitalem Wege.<sup>28</sup> Der Schauspieler präsentiert dabei eine vorgegebene Szene nicht wie in einem klassischen Casting direkt vor dem Caster oder auch dem Regisseur. Er spielt vor einer Webcam oder einer Digitalkamera an einem Ort seiner Wahl und lädt seine Aufnahmen anschließend auf einen Internet-Server, der ihm vorgegeben wird. Der Schauspieler muss dafür nicht extra anreisen und auch die Produktionsfirma spart Zeit und Kosten hinsichtlich der Miete eines Castingstudios, dem Engagement eines Kameramannes oder der Bezahlung eines zusätzlichen Anspielpartners.

Das eCasting kann in verschiedenen Varianten ablaufen. Der Ablauf baut jedoch in jedem Falle auf die Art der Anfrage auf, die an einen oder mehrere Empfänger gerichtet sein kann.

Der Caster kann beispielsweise nur bestimmte Agenturen via E-Mail anschreiben und zu einem eCasting einladen. Da eCasting im Vergleich zum klassischen Casting aber grundsätzlich mehr Kapazitäten schafft, um eine größere Anzahl an Teilnehmer zulassen zu können, besteht theoretisch auch die Möglichkeit, durch eine offene Ausschreibung über Internet-Plattformen alle Schauspieler anzusprechen, die einen Zugang zu dieser Informationsquelle besitzen. Wie bei allen anderen Formen von Casting, findet dieses Vorgehen aber auch beim eCasting keine praktische Anwendung, da die hohen Teilnehmerzahlen die Grenze der Praktikabilität für den Caster überschreiten können. Die offene Ausschreibung wird daher im Rahmen dieser Arbeit nicht weiter behandelt.



**Abb. 7 Casting via „Skype“**

Ein Casting via „Skype“ ist auch eine Form von eCasting, denn die Datenübertragung auf elektronischem Wege bildet hier ebenfalls die Grundlage. Alle Beteiligten können unabhängig von deren Standort miteinander über Internet telefonieren und sehen sich dabei. Sie befinden sich wie bei einem klassischen Casting in unmittelbarem Kontakt zueinander. Deshalb kann bei einem „Skype“-Casting auch von einem „eLive-Casting“ gesprochen werden.

Das eCasting stellt im gesamten Auswahlprozess nur eine Stufe dar und steht nicht, wie vielleicht vermutet, als Synonym für den gesamten Castingprozess. Wie das

<sup>28</sup> Vgl. casting-network.de: *Die cn-klappe präsentiert. Online-Casting. Neue Herausforderungen und Chancen. Podiumsdiskussion des BVC im Rahmen des Filmfests München 2010.* 12.07.2010. URL: <http://www.casting-network.de/Offener-Bereich/Videos/cn-klappe/46-Online-Casting-Neue-Herausforderungen-und-Chancen.html> [Stand 16.10.2010] – öffentliches Online-Video, Zusammenschnitt.

Videocasting kann es vielmehr als ein Instrument innerhalb dieser Kette angesehen werden, mit dessen Hilfe der Caster neue Möglichkeiten hat, Schauspieler anzusehen und einen Überblick über heranwachsende Talente zu behalten.

Rein technisch gesehen ist das eCasting laut Martin Douglas, dem Geschäftsführer eines Service-Providers „[...] einfach die Aufzeichnung einer Szene und ihre Bereitstellung im Internet für alle am Produktionsprozess Beteiligten“<sup>29</sup>. Es ebnet dem Caster einen digitalen und damit unkomplizierteren Weg, eine optimale Besetzung für eine Produktion zusammenzustellen.

Da mehrere Personen am Castingprozess und der Besetzungsentscheidung beteiligt sind, wird das eCasting aus verschiedenen Sichtweisen betrachtet und diskutiert. Die Bewertungen fallen sehr unterschiedlich und oft auch kontrovers aus.

Der Produzent Stefan Raiser beschreibt eCasting beispielsweise als „dringend benötigtes Aufmischen der Branche, dass etwas passiert und nicht immer die üblichen 20 Verdächtigen auf irgendwelchen Vorschlagslisten erscheinen“<sup>30</sup>. Die Casterin Daniela Tolkien sieht im eCasting eine „[...] Bewegung zurück zur Selbstverantwortung, in allen Bereichen, die damit zu tun haben“<sup>31</sup>. Es bedeute viel Aufwand, es bringe aber auch viele Ergebnisse.<sup>32</sup> Dieser Meinung schließt sich auch eine Agentin an, die das eCasting einerseits als Mehraufwand betrachtet, es andererseits aber auch als gute Möglichkeit sieht, neue, unbekannte Klienten ins Gespräch zu bringen.<sup>33</sup> Der Regisseur Ben Verbong beschreibt das Besetzungs-Instrument dagegen als enorme Erleichterung für seine Arbeit<sup>34</sup>, während es eine Schauspielerin wiederum als „Mehraufwand ohne Ertrag“<sup>35</sup> bewertet. Ein anderer Schauspieler meint, dass das eCasting nur ein Spartrick der Produktionsfirmen sei, um in der Vorauswahl breiter casten zu können. Denn letztendlich finde immer nochmal ein persönliches Casting mit Regie und Schauspieler statt.<sup>36</sup>

Aus den verschiedensten Antworten der Beteiligten geht hervor, dass das Thema für rege Diskussionen in der Branche sorgt und die Haltungen nicht nur von Berufsgruppe zu Berufsgruppe unterschiedlich sind, sondern auch innerhalb der einzelnen Gruppen Meinungsvielfalt besteht. Als ein Aspekt der Arbeit ist es daher interessant, die verschiedenen Wahrnehmungsweisen des eCastings näher zu betrachten. Da dabei besonders die derzeitige Lage der Castingbranche und die Hintergründe für die Entwicklung des eCastings eine Rolle spielen, werden diese zunächst abgebildet.

---

<sup>29</sup> Ebd.

<sup>30</sup> Ebd.

<sup>31</sup> Ebd.

<sup>32</sup> Vgl. Anhang IV: *Ergebnisse Fragebogen an Casting Directors*.

<sup>33</sup> Vgl. Anhang VI: *Ergebnisse Frage 5 aus Fragebogen an Agenten*.

<sup>34</sup> Vgl. casting-network.de, *cn-klappe*, URL: <http://www.casting-network.de/Offener-Bereich/Videos/cn-klappe/46-Online-Casting-Neue-Herausforderungen-und-Chancen.html> [Stand 16.10.2010].

<sup>35</sup> Anhang VIII: *Ergebnisse Fragebogen an Schauspieler*.

<sup>36</sup> Vgl. Anhang VIII: *Ergebnisse Fragebogen an Schauspieler*.

## 7.2 Hintergründe der Entwicklung

Auf der Suche nach den Ursprüngen des eCastings bin ich auf Clemens Erbach aufmerksam geworden. Er ist seit mehr als 18 Jahren freiberuflicher Casting Director in Deutschland und besetzt zusammen mit seinen Kolleginnen Antje Wetenkamp und Anne Vogt unter dem Namen „outcast“ zahlreiche Prime-Time-Spielfilme, Kino- und internationale Koproduktionen sowie tägliche Serien.<sup>37</sup> Im Jahr 2000 folgte die Gründung von „filmmakers“, einer Onlinedatenbank für Schauspielerdaten und Serviceplattform für die professionelle Castingbranche. Seit 2007 beschäftigt sich Clemens Erbach intensiv mit dem Thema „eCasting“, um neue Möglichkeiten zu entwickeln, den Besetzungsprozess in Deutschland für alle Beteiligten zu erleichtern.<sup>38</sup> In einem telefonischen Interview Mitte September 2010 schilderte er mir die Hintergründe für die Entwicklung des eCastings.

Laut dem Caster ist das Problem der Castingbranche in Deutschland, dass in den letzten Jahren viel zu wenig vor Ort gecastet wurde. 2005 stellte er sich daher die Frage, wie das Casting zum Schauspieler kommen könne, wenn es anders herum nicht funktioniere. *„Im deutschsprachigen Raum verteilen sich die Schauspieler auf sechs Zentren“*<sup>39</sup>, so Erbach zu den Hintergründen. Laut ihm seien Schauspieler nur selten an den Orten, wo auch das Casting stattfinden würde. Sein Grundgedanke war daher, in allen sechs Zentren Castingmöglichkeiten einzurichten. *„Ich hatte auch schon mit Kooperationspartnern, also Castern mit eigenem Studio gesprochen, [...] jedoch lies die Geschwindigkeit der technischen Entwicklung die Umsetzung dieser Idee stoppen“*<sup>40</sup>, erinnert er sich. Dadurch, dass es jedem seit circa 2006 mithilfe von handelsüblichen Video-Kameras möglich war, schnell Bewegtbilder aufzunehmen, konnte das Casting zum Schauspieler gebracht werden.

*„Und dann haben sich natürlich auch die Computer wahnsinnig schnell verändert. Plötzlich waren darin Webcams und auch die Mobiltelefone bekamen Kameras. Das heißt: alles was ein Casting braucht, hatte der Schauspieler zu Hause oder er kannte mit Sicherheit jemanden, der es hatte.“*<sup>41</sup>

Im Zuge einer amerikanischen Produktion, die Erbach besetzen sollte, kam die Frage auf, wie die Castingbänder bis nach Los Angeles kommen sollten. Das Team von „outcast“ beschritt den neuen Weg des Internet-Castings und stellte den Kollegen das Material vom Casting auf einem Server bereit. Laut Erbach waren

---

<sup>37</sup> Vgl. [marketing-fuer-schauspieler.de: Im Gespräch. Caster Clemens Erbach](http://www.marketing-fuer-schauspieler.de/im-gespraech-caster-clemens-erbach/). 5.11.2007. URL: <http://www.marketing-fuer-schauspieler.de/im-gespraech-caster-clemens-erbach/> [Stand 7.12.2010].

<sup>38</sup> Vgl. Rafizadeh, Elmira/ Thiele, Tina: *FILMMAKERS (2000)*. 13.06.2010. URL: [http://www.casting-network.de/Offener-Bereich/cn-klappe/lesen/106-FILMMAKERS-\(2000\).html](http://www.casting-network.de/Offener-Bereich/cn-klappe/lesen/106-FILMMAKERS-(2000).html) [Stand 7.12.2010].

<sup>39</sup> Anhang II: *Clemens Erbach im persönlichen Telefoninterview mit Sophie König am 16.09.2010*.

<sup>40</sup> Ebd.

<sup>41</sup> Ebd.

damals technische Fähigkeiten unabdingbar, denn die Videos mussten aufwendig geschnitten und formatiert werden, um sie auf einen Server hochladen zu können. Es galt daher eine Form des eCastings zu entwickeln, die massentauglich sein sollte: *„Der Schauspieler will die Datei, unabhängig von deren Format einfach irgendwo hochladen und der Caster will, mittels möglichst nur eines Klicks, das Material anschauen. [...] So einfach wie YouTube“*<sup>42</sup>. Erbach ergänzt: *„Heute sind auch Videokonferenzen via ‚Skype‘ kein Problem mehr, während noch vor einigen Jahren teure Videokonferenzsysteme gemietet werden mussten. Selbst Mobiltelefone nehmen schon Videos in HD-Qualität auf.“*<sup>43</sup>

*„Vorher war das eCasting ein Experiment für Spezialisten, jetzt ist es massentauglich“*<sup>44</sup>, resümiert der Casting Director am Ende seines Rückblicks.

Das neue Instrument im Besetzungsprozess kam zwar, laut Erbach, beispielsweise beim Film „Wicki und die starken Männer“ oder bei „Tom Saywer“ schon zum Einsatz, jedoch sind das neben „Kung Fu Mama“ die einzigen Produktionen, die dahingehend bekannt sind.<sup>45</sup>



**Abb. 8 Die Besetzung von "Wicki und die starken Männer"**

Selbst im amerikanischen Raum ist das eCasting bisher nicht im großen Stil verbreitet.<sup>46</sup> Durch Bemühungen hinsichtlich der Verbesserung dieses Tools kann Deutschland daher zum Vorreiter eines neuen Trends im Besetzungsprozess werden.

---

<sup>42</sup> Ebd.

<sup>43</sup> Ebd.

<sup>44</sup> Ebd.

<sup>45</sup> Vgl. ebd.

<sup>46</sup> Vgl. Blickpunkt:Film: *Warum das Internet im Castingprozess immer wichtiger wird*. 28.05.2010. URL: <http://www.mediabiz.de/film/news/warum-das-internet-im-castingprozess-immer-wichtiger-wird/290429> [Stand 20.11.2010].

### 7.3 Ausgangslage in Deutschland

Orientiert man sich an der Anzahl an Schauspielern in Deutschland, ist die Suche nach der richtigen Besetzung vergleichbar mit der Suche nach der Nadel im Heuhaufen. Beruhend auf Einschätzungen von Branchenkennern wird laut dem „Interessenverband Deutscher Schauspieler e.V.“ angenommen, dass rund 25 000 Schauspieler für Film und Fernsehen tätig sind. Man könne dabei aber nicht davon ausgehen, dass die Einnahmen aus diesem Bereich ihre Haupteinverdienstquelle bilden. Nach Schätzungen des BVC könnten jedoch 3000 bis 5000 Film-, Theater- und Fernsehschauspieler von ihren Einnahmen leben<sup>47</sup>. In Deutschland kann sich außerdem prinzipiell jeder „Schauspieler“ nennen, der sich dazu berufen fühlt. Denn die Berufsausübung dieser künstlerischen Tätigkeit ist, anders als beispielsweise durch Gewerkschaften in den USA, hierzulande nicht geschützt<sup>48</sup>.

Doch nicht allein die Masse an potenziellen Kandidaten ist das Problem, denn auch in den USA und in Frankreich gibt es Tausende von Schauspielern. Kritisch ist deren geografische Verteilung, was anhand des Interviews mit Clemens Erbach soeben erläutert wurde. Während in Deutschland teure Reisekosten auf einen Schauspieler zukommen, wenn er zu einem Casting eingeladen wird, kostet die Anreise zum Casting in England gerade mal ein U-Bahn-Ticket. Bei einem Vergleich werden die Auswirkungen besonders deutlich. In London geht ein Schauspieler dreimal pro Woche zum Casting, während in Deutschland ein Schauspieler nur ungefähr dreimal pro Jahr zu einem Casting anreist.<sup>49</sup> Als Folge dessen steht die deutsche Casting-Branche vor einem großem Problem: sie castet nicht. Stattdessen hat sie andere Mittel und Wege gefunden, Schauspieler zu finden und zu besetzen. *„In Deutschland sind wir die besten Verwalter von Demobändern in einer Menge, die es sonst nirgendwo auf der Welt gibt“*<sup>50</sup>, so Clemens Erbach auf einer Podiumsdiskussion des BVC im Juli 2010. Im persönlichen Interview beschreibt er die Situation weiterhin wie folgt:

*„Das Demoband, also Arbeitsproben eines Schauspielers auf Video, hat in Deutschland eine marktbeherrschende Stellung. In den USA und in Großbritannien werden nicht mal zehn Prozent der Produktionen durch diese sogenannten Showreels besetzt“*<sup>51</sup>.

Auch Tina Thiele beschreibt in ihrem Buch einen entscheidenden Unterschied zwischen den verschiedenen Besetzungsgewohnheiten: *„Anders als in Amerika erfolgt in Deutschland eine konzentrierte Vorselektion; dem Großteil der*

---

<sup>47</sup> Vgl. Anhang I: Angaben des Interessenverbands Deutscher Schauspieler e. V. (IDS) per E-Mail am 23.11.2010.

<sup>48</sup> Vgl. Thiele, *Casting*, S. 108.

<sup>49</sup> Vgl. Anhang II: Clemens Erbach im persönlichen Telefoninterview mit Sophie König am 16.09.2010.

<sup>50</sup> Casting-network.de, *cn-klappe*, URL: <http://www.casting-network.de/Offener-Bereich/Videos/cn-klappe/46-Online-Casting-Neue-Herausforderungen-und-Chancen.html> [Stand 16.10.2010].

<sup>51</sup> Anhang II: Clemens Erbach im persönlichen Telefoninterview mit Sophie König am 16.09.2010.



*Darsteller sind Probeaufnahmen somit verschlossen*<sup>52</sup>. In Deutschland haben Schauspieler daher nicht viele Chancen sich in einem Casting zu präsentieren. Für sie ist es viel wichtiger, ein gutes Demoband zu haben, das in nur wenigen Sekunden die schauspielerischen Qualitäten anhand bisheriger Arbeiten oder selbst inszenierter Szenen präsentiert. Besonders Jungschauspieler mit wenigen bis gar keinen Erfahrungen vor der Kamera, haben es schwer.

Das Demoband bringt aber noch eine weitere Tücke mit sich. Es verstärkt die in der Branche oft kritisierte Besetzung nach Typen und Klischees.

*„In Deutschland ist es üblich nach Typen zu besetzen. Für den trotzigsten Teenager kommt die und die in Frage, für den trottelligen Kommissar der und der. Olivier [Assayas] war daher für mich ein Glücksfall. Er kannte keinen einzigen Film mit mir, und sah in mir lediglich eine junge Frau, eine deutsche Schauspielerin. Es hätte wohl noch ein bisschen gedauert, bis ein deutscher Regisseur mir eine Knarre in die Hand gedrückt hätte, wenn überhaupt“*<sup>53</sup>,

berichtet die Schauspielerin Julia Hummer. Siegfried Wagner von der „Bavaria Fernsehproduktion GmbH“ in München sieht die Ursache für diese Gewohnheit jedoch nicht nur auf einer Seite: *„Ich glaube, das liegt daran, dass die beschriebenen Fernsehwelten oft starke Klischeewelten sind und das Publikum auch häufig in diesen Klischeewelten denkt“*<sup>54</sup>. Sich daher gegen die Vorstellungen des Publikums zu entscheiden, bedeutet Aufwand und Risiko und infolgedessen sieht auch der Casting Director Horst D. Scheel im Schubladendenken der Produzenten, Sender und Regisseure einen einfachen Grund: *„Bequemlichkeit“*<sup>55</sup>. Getreu dem Motto „Einmal Gangster immer Gangster“ haben es die Caster schwer, einen Schauspieler, der immer den Bösewicht gespielt hat, für die Rolle des lieben Ehemanns vorzuschlagen. Sehen Regisseur, Produzent oder Redakteur den Schauspieler zudem in genau dieser Rolle auf seinem Demoband, ist es umso schwieriger, deren Fantasie anzuregen, sodass sie sich den Schauspieler in der neuen Rolle vorstellen können.

Ein weiterer Aspekt, der eine wichtige Rolle für die Besetzung spielt, ist der sogenannte „Bunte-Faktor“.

*„Im Fernsbereich steht die Besetzung der Hauptrollen wegen der Wichtigkeit der Quote oft von vornherein fest: Jeder Sender hat das Quotengesicht, zumindest hofft man, dass die oder der die höchstmögliche Anzahl an Zuschauern vor den Fernseher holt [...]“*<sup>56</sup>,

so Sigrid Emmerich, eine Casterin aus Berlin.

*„Jeder Produzent wird danach trachten, die Haupt- und Nebenrollen so zu besetzen, dass ein Kinoerfolg oder Quotenhoch aufgrund der Zugkraft der*

---

<sup>52</sup> Thiele, *Casting*, S. 188.

<sup>53</sup> Demmerle, Denis: *Julia Hummer*. 8.11.2010. URL: <http://planet-interview.de/interview-julia-hummer-08112010.html> [Stand 21.11.2010].

<sup>54</sup> Boldt, *Casting für Film, Fernsehen und Bühne*, S. 144.

<sup>55</sup> A.a.O., S. 113.

<sup>56</sup> Boldt, *Casting für Film, Fernsehen und Bühne*, S. 77.

*Darsteller quasi garantiert wird. [...] Zusagen von Stars, die bankable sind, bzw. von bekannten und beliebten Darstellern, werden immer mehr zu einer Finanzierungsvoraussetzung*<sup>57</sup>,

meint auch die Casterin An Dorth Braker. Gitta Uhlig, Casterin aus Hamburg, beschreibt außerdem, wie sich der Castingprozess seit Beginn der 90er Jahre verändert hat:

*„Die Verunsicherung hat zugenommen. [...] Es wird zu viel darauf geschaut, was das Publikum will. Deshalb werden immer die gleichen prominenten Gesichter besetzt. Man traut sich nicht mehr, neuen Gesichtern eine Chance zu geben und sie vielleicht prominent zu machen*“<sup>58</sup>.

Der Regisseur Dieter Wedel beschreibt eine ähnliche Situation:

*„Aus bekannten Gründen fehlt es vielfach an Mut, Neues auszuprobieren. Früher haben wir Filme gemacht und wollten damit Erfolg haben. Dafür haben wir den Misserfolg riskiert. Heute geht es hauptsächlich darum, den Misserfolg zu verhindern. Wir sehen eine permanente Wiederholung von gestern, vorgestern und vorgestern. Es sind immer die gleichen Schauspieler, die irgendwann einmal eine hohe Einschaltquote hatten und deshalb immer wieder auftauchen*“<sup>59</sup>.

Jedoch sieht auch er die Ursachen in den Sehgewohnheiten der Zuschauer: *„[Es scheint] [...] so zu sein, als ob viele Zuschauer einen festgefügtten Programmrahmen bevorzugen und auf keinen Fall überrascht werden wollen*“<sup>60</sup>.

Hinzu kommt, dass die Produzenten und allen voran die Sender aufgrund positiver Einschaltquoten und Pressestimmen genauso denken. Sie besetzen Schauspieler, die gern von den Zuschauern gesehen werden, um so die Wahrscheinlichkeit auf den Erfolg der Produktion zu erhöhen. Denn erfolgreich sind letztendlich die Filme, die entsprechend hohe Zuschauerraten haben.

Ein weiterer Vorteil ist, dass auch die Presse viel lieber über prominente Besetzungen berichtet, da das die Rezipienten mehr interessiert und die Produktion so kostenlose Werbung erhält. Die Gewissheit über eine reibungslose Zusammenarbeit und die entsprechende schauspielerische Qualität sind weitere Gründe, die für die Besetzung von erfahrenen und bekannten Schauspielern sprechen.

Alles in allem ist sowohl auf Seiten der Zuschauer als auch auf Seiten der Sender, Produzenten und Regisseure ein Gewohnheitsdenken zu beobachten, das vielfach verhindert, dass neuen Talenten eine Chance gegeben wird, sich zu beweisen.

Im Zuge technologischer Entwicklungen als Steckenpferd einer neuen, beinahe unendlichen Medienvielfalt und einer schnelllebigen Informationsgesellschaft

---

<sup>57</sup> Thiele, *Casting*, S. 114.

<sup>58</sup> Boldt, *Casting für Film, Fernsehen und Bühne*, S. 135.

<sup>59</sup> Pörksen, Bernhard/ Kruschke, Wolfgang: *Die Casting-Gesellschaft. Die Sucht nach Aufmerksamkeit und das Tribunal der Medien*. Köln, 2010. S. 335, [Herbert von Halem Verlag edition Medienpraxis, Band 7].

<sup>60</sup> Ebd.

lassen sich weitere Veränderungen der Castingbranche feststellen.

*„Es wird viel kurzfristiger besetzt. Zum Teil gibt ein Sender den Startschuss und erwartet, dass vier Wochen später angefangen wird zu drehen. Das ist absurd, denn dann spielt oft der Schauspieler die Hauptrolle, der eben zufällig frei ist. [...] Man legt auf die Ensemblewirkung keinen Wert mehr, es wird alles beliebiger“<sup>61</sup>,*

so die Casterin Cornelia von Braun. Clemens Erbach beschreibt zudem eine weitere Konsequenz für die Schauspieler, die gezwungen sind, sich an die Entwicklungen anzupassen, wenn sie in der Branche Erfolg haben wollen:

*„Wenn die Produktion auf Gran Canaria dreht, schicken wir kein Paket mehr hin und her. Wer kein Video im Netz hat und nicht sofort erreichbar ist, wird unter Umständen in die Vorschlagsliste nicht mit aufgenommen“<sup>62</sup>.*

Doch nicht nur die Schauspieler betrifft diese Entwicklung. Auch die Caster erleben einen Wandlungsprozess hinsichtlich ihrer Arbeit. Die Casterin Imke Arntjen beschreibt zum Beispiel einen Übergang von klassischen Recherchearbeiten auf der Straße zur schnellen und bequemen Datensammlung im Netz: *„Heute gehe ich zwar auch noch gelegentlich raus, aber überwiegend caste ich inzwischen im Internet“<sup>63</sup>.*

Ergänzend sieht Clemens Erbach im Web und vor allem im eCasting großes Potenzial, die von Demobändern, Promis und Typen dominierte Castingbranche zu revolutionieren:

*„Bisher gab es zwei Wege. Besetzung nach Aktenlage also über Vita und Showreel oder nach Casting. Ersteres: wir kennen den Schauspieler und sein Demoband und besetzen ihn danach. Oder, selten genutzt - weil teuer - wir laden ihn zu einem Casting ein. Kosten entstehen in jedem Fall für das Castingstudio und Reisekosten, die heute häufig der Schauspieler zu tragen hat. Jetzt ist ein dritter Entscheidungsweg dazu gekommen, den man unglaublich variabel und vielfältig einsetzen kann“<sup>64</sup>.*

---

<sup>61</sup> Boldt, *Casting für Film, Fernsehen und Bühne*, S. 139.

<sup>62</sup> A.a.O., S. 81.

<sup>63</sup> Pörksen/ Krischke, *Die Casting-Gesellschaft*, S. 81.

<sup>64</sup> Rafizadeh/ Thiele, *FILMMAKERS*, URL: [http://www.casting-network.de/Offener-Bereich/cn-klappe/lesen/106-FILMMAKERS-\(2000\).html](http://www.casting-network.de/Offener-Bereich/cn-klappe/lesen/106-FILMMAKERS-(2000).html) [Stand 7.12.2010].

## 7.4 Stand der Forschung

Aussagekräftige Statistiken, Analysen oder Experimente zum Thema „eCasting“ gibt es noch nicht, weder in Deutschland noch in Amerika, wo das Casting via Internet schon etwas länger praktiziert wird.

Wenn man im Internet nach dem Begriff „eCasting“ oder „Online-Casting“ sucht, wird die Neuheit dieses Besetzungsinstruments besonders gut sichtbar. Beispielsweise Wikipedia, die freie Enzyklopädie des World Wide Webs, die sonst zu fast jedem Begriff einen Eintrag offenbart, zeigt auf der Suche nach den beiden Begriffen null Treffer.<sup>65</sup> Auch der Suchmaschinendienst von „Google“ bringt nach der Anfrage von „eCasting“ zwar 247 000 Treffer, aber bei genauerem Hinsehen gibt es auf den ersten fünf Seiten, die erfahrungsgemäß die relevantesten Ergebnisse auflisten, insgesamt nur zwölf wesentliche Ergebnisse über die Form von eCasting, wie sie in dieser Arbeit thematisiert wird<sup>66</sup>. Auch Fachbücher oder andere Veröffentlichungen sind in Deutschland zu ausschließlich diesem Thema nicht zu finden.

Insgesamt ergab die Literaturrecherche weiterhin eine sehr übersichtliche Liste an Büchern, die sich generell mit dem Thema „Casting“ auseinandersetzen. Als sehr nützliche Quellen sind die Werke „Casting“ von Tina Thiele und „Casting für Film, Fernsehen und Bühne - Der Wegweiser zum Erfolg“ von Ulrike Boldt hervorzuheben, deren Inhalte maßgeblich zu dieser Arbeit beigetragen haben.

Bisher sind auch nur wenige Produktionen bekannt, bei denen eCasting zum Einsatz kam. Artikel in Fachzeitschriften oder anderen Veröffentlichungen beziehen sich dadurch häufig auf dieselben Quellen.

Da erst einzelne Akteure praktische Erfahrungen mit dem eCasting gesammelt haben, zitieren die Medien auch immer wieder dieselben Personen. Als „Pionierin des Online-Castings“<sup>67</sup> taucht zum Beispiel oft die Casterin Daniela Tolkien auf. Aber auch der Casting Director Clemens Erbach wird als Erfinder von „filmmakers“ und als Initiator des eCastings in Deutschland oft zitiert.



**Abb. 9 Claudia Hiersche und Ben Braun spielen die Hauptrollen in „Kung Fu Mama“**

Als Beispielproduktion, in der eCasting eingesetzt wurde, wird sich in allen gefundenen Quellen auf den Film „Kung Fu Mama“ bezogen, bei dem Daniela Tolkien für die Besetzung verantwortlich war. Der Produzent des Films, Stefan Raiser, wird in diesem Zusammenhang auch häufig zitiert. Alle genannten Personen und die Produktion „Kung Fu Mama“ finden in dieser Arbeit daher ebenfalls große Aufmerksamkeit.

<sup>65</sup> Vgl. Wikipedia: *eCasting/Online-Casting*. URL: <http://www.wikipedia.org> [Stand 28.02.2011].

<sup>66</sup> Vgl. Google: *Suchbegriff „eCasting“*. URL: <http://www.google.de/#q=eCasting&hl=de&prmd=ivns&ei=1EaUTa26AdH3sgb55rS1CA&start=40&sa=N&fp=c62ef488044ce6fc> [Stand 31.03.2011].

<sup>67</sup> Bekker, Maren [Redaktion/Bericht]; Hardenbicker, M./ Krüger, R./ Beckert, O. [Kamera]; Schramme, Ingrid [Schnitt]: *Filmrollen durch Online-Casting*. Berlin: Deutsche Welle-TV, 11.08.2010. URL: [http://mediacenter.dw-world.de/german/video/#!/17293/Filmrollen\\_durch\\_online\\_casting\\_euromaxx](http://mediacenter.dw-world.de/german/video/#!/17293/Filmrollen_durch_online_casting_euromaxx) [Stand 12.08.2010] – Online-Video on Demand.

## 8. Fragestellung

Auf Grundlage der eben dargestellten Situation des Castings in der Film-, Fernseh- und Theaterbranche in Deutschland wird die vorliegende Arbeit das eCasting und dessen Möglichkeiten als neues Instrument im Besetzungsprozess behandeln. Dabei sollen die Fragen beantwortet werden, wie das eCasting von den verschiedenen Akteuren der Castingbranche wahrgenommen wird und in welcher Form es derzeit und auch in Zukunft Anwendung findet. Besonders interessant ist in diesem Zusammenhang, ob der Einsatz des eCastings insoweit positiv bewertet und akzeptiert wird, dass davon ausgegangen werden kann, dass es schon Ende des Jahres 2011 als gewohntes Besetzungswerkzeug vielfach zur Anwendung kommt. Im Anschluss an eine Betrachtung von Vor- und Nachteilen des Einsatzes von eCasting soll ein Vergleich zum klassischen „Vorort“-Casting stattfinden. Dieser bildet die Grundlage für eine Einschätzung darüber, ob sich das eCasting als Alternative oder nur als Ergänzung zum Live-Casting etablieren kann. Analysiert werden dafür die Meinungen von Castern, Regisseuren, Produzenten, aber auch von Schauspielern und Agenten, die schon Erfahrungen mit dem eCasting vorweisen können. Die quantitative Analyse derjenigen, die noch nicht mit eCasting gearbeitet haben, soll Aufschluss über die derzeitige Anwendung des eCastings geben.

Im Kapitel 7.3 wurden verschiedene Punkte dargestellt, die von den Akteuren der Casting-Branche am Besetzungsprozess kritisiert werden. In Bezug darauf ist es interessant zu prüfen, ob mithilfe des eCastings einige dieser Aspekte verbessert werden können. Weitere Fragen sind also: Kann das eCasting den „Bunte-Faktor“ verringern? Wird es die marktbeherrschende Stellung des Demobandes in Deutschland einschränken? Kann die Besetzung nach Typen durch das eCasting verhindert werden?

Die Diskussion über die Gefährdung des Berufsstands des Casting Directors soll ebenfalls kurz behandelt werden. Hier stellt sich die Frage, wie es zu der Annahme kommt, dass der Casting Director durch das eCasting um seine Position fürchten müsse und ob diese gerechtfertigt ist.

Um Möglichkeiten aufzuzeigen, wie der Einsatz des eCastings effektiver gestaltet werden kann, wird dargestellt, welche technischen Verbesserungen noch vorgenommen werden müssen und an welchen Stellen Klärungsbedarf bzgl. rechtlicher Fragen besteht. Unter diesem Gesichtspunkt soll auch ein Vergleich des eCastings mit Online-Instrumenten von Personalabteilungen stattfinden, die eingesetzt werden, um Bewerber anzusprechen und auszuwählen. Hier werden speziell die technischen Aspekte eines Bewerbermanagementsystems und diagnostische Onlineauswahlverfahren hinsichtlich einer möglichen Applikation auf das eCasting untersucht, um dessen Einsatz mithilfe von bewährten Verfahren zu optimieren. Diese Übertragung ist ebenso in umgekehrter Weise interessant. Daher werden auch Potenziale des eCastings beleuchtet, von denen das Personalwesen und weitere Branchen profitieren könnten.

## 9. Methode

Zur Untersuchung der Akzeptanz des eCastings und verschiedener Ansichten in der Branche wird zwischen einzelnen, am Besetzungsprozess beteiligten Berufsgruppen unterschieden. Da eine Befragung aller dieser Berufsgruppen den Rahmen dieser Arbeit zu weit ausgedehnt hätte, wurden diejenigen für die Untersuchung ausgewählt, die beim Einsatz von eCasting die wichtigsten Rollen einnehmen. Einerseits sind das die Schauspieler und die Agenten, andererseits die Casting Directors. Da von Seiten der Sender, Produzenten und Regisseure viele Zitate und Beiträge in der Fachpresse und im Internet gefunden werden konnten, ist es möglich die Meinung dieser Vertreter auch ohne zusätzliche Befragungen abzubilden.

Um die Wahrnehmung und die Akzeptanz von eCasting darstellen zu können, stehen subjektive Meinungen im Mittelpunkt der Betrachtung. Eine qualitative Analyse von Interviews und Aussagen bildet daher den Schwerpunkt dieser Arbeit.

### 9.1 Material

Die Analyse bezieht sich auf drei unterschiedliche Quellen. Zuerst wird in der vorhandenen Literatur zum Thema „Casting in Film, Fernsehen und Theater“ nach Ansätzen für die Beantwortung der genannten Fragestellungen recherchiert. Hierbei finden vor allem die Werke mit einem praktischen Bezug Rücksicht. In Hinblick auf den Vergleich des eCastings mit Online-Verfahren im Personalbeschaffungsprozess wird zusätzlich nach Literatur im Bereich des Personalwesens über den Einsatz von eRecruiting gesucht. Des Weiteren erfolgt eine crossmediale Recherche nach Artikeln, Videobeiträgen, Interviews und Diskussionen. Zuletzt wird eine Befragung mithilfe von Fragebögen durchgeführt, die an die Berufsgruppen der Caster, der Agenten und der Schauspieler gerichtet sind. Diese Untersuchungsmethode wird im Folgenden näher betrachtet.

### 9.2 Untersuchungsmethode

Bei der Befragung wird sowohl die quantitative als auch die qualitative Methode angewendet. Dabei eignet sich die quantitative Herangehensweise nur um festzustellen, inwieweit das Thema „eCasting“ schon bekannt ist, denn die Komplexität hinsichtlich der Akzeptanz von eCasting kann so nicht erfasst werden. Da hingegen die offene Fragestellung eines qualitativen Forschungsansatzes auf eine Vorstrukturierung der interessierenden Phänomene verzichtet und es dadurch auch ermöglicht wird, bisher Unbekanntes zu entdecken, enthalten die drei Fragebögen vorrangig qualitative, offene Fragen.

### 9.2.1 Aufbau

Die Fragebögen sind in drei Teile strukturiert. Im ersten Abschnitt wird die Relevanz des Themas in Bezug auf den Arbeitsprozess der Betroffenen erfragt und quantitativ in Form einer Nennung auf einer fünfstufigen Skala von „gar nicht relevant“ über „nur sehr gering“, „kommt mal vor“ bis hin zu „kommt häufiger vor“ und „sehr relevant“ ausgewertet. Der Summenwert aller Nennungen einer Stufe ergibt das Maß für die praktische Relevanz der einzelnen Stufen in den Berufsgruppen.

Der zweite Teil der Untersuchung besteht aus qualitativen, halbstrukturierten Fragen. Zunächst soll dabei von jedem Teilnehmer beschrieben werden, wie der Ablauf eines eCastings aussieht. Dies dient dazu, zu vergleichen, inwieweit es Unterschiede bei der Organisation von eCastings gibt und welche Formen oft verwendet werden. Anschließend wird erfragt, welche Position die einzelnen Teilnehmer zum Thema „eCasting“ vertreten. Dabei variieren die Fragestellungen je nach angesprochener Berufsgruppe.

Bei den Castern lautet die Frage: *„Wie häufig haben Sie schon ein eCasting durchgeführt und welche Erfahrungen können Sie daraus resümieren?“*. Der erste Teil ist dabei ein Zusatz für die oben angesprochene quantitative Bewertung hinsichtlich der praktischen Anwendung. Der zweite Teil zielt auf die Erfahrungswerte der Caster ab und gibt daher eine Möglichkeit zur Einschätzung des Potenzials von eCasting als neues Instrument im Besetzungsprozess. Bei den Schauspielern und den Agenten erfolgt diese Einschätzung, indem sie nach den Vor- und Nachteilen befragt werden, die für ihre Arbeit durch das eCasting entstehen. Bei den Agenten wird zusätzlich die Position ihrer Klienten, den Schauspielern, erfragt und ob bei ihnen Unterschiede bei der Nutzung bzgl. des Alters zu beobachten sind.

Schlussendlich wird von allen Teilnehmern eine Zukunftsprognose abgefragt. Bei den Agenten und Schauspielern erfolgt dies mithilfe einer selbst aufgestellten These, die behauptet, dass das eCasting das am häufigsten eingesetzte Instrument der Castingbranche ist. Die Caster hingegen werden aufgefordert, Stellung zu beziehen, ob sie das eCasting als nützliche Innovation oder als Gefahr für ihren Berufsstand betrachten.

Die Caster und die Schauspieler wurden außerdem nach der Nutzung eines bestimmten Onlineportals gefragt. Nachdem einige Caster jedoch Bedenken geäußert hatten, dies auf dem Hintergrund der kontroversen Diskussion um die Nutzung von Onlinedatenbanken zu veröffentlichen, wird diese Frage nicht ausgewertet. An dieser Stelle muss festgehalten werden, dass die wirtschaftliche Existenz der Caster von ihrem speziellen Vorgehen abhängt und es daher auch verständlich ist, dass sie diese Informationen nicht preisgeben.

Im dritten und letzten Teil werden die Teilnehmer gebeten, soziodemographische Daten, in diesem Falle das Alter und das Geschlecht, anzugeben. Diese Angaben werden dazu verwendet, um beim Wunsch, nicht namentlich zitiert zu werden, die Angaben trotzdem in die Arbeit einbinden zu können. Die jeweiligen Aussagen können so zumindest auf Grundlage der zwei Parameter eingeschätzt werden.

### 9.2.2 Durchführung

Die Untersuchung mithilfe der Fragebögen wurde im Zeitraum von Juli bis September 2010 durchgeführt. Insgesamt nahmen 16 Agenten, fünf Schauspieler und zehn Casting Directors an der Befragung teil. Der Kontakt zu den teilnehmenden Castern und Agenten wurde einerseits über persönliche Vermittlung von Frau Heubner, der Casterin der „Kinderfilm GmbH“, hergestellt, andererseits über E-Mail-Anschreiben, in denen die Fragebögen als PDF-Formular oder als Word-Dokument angehängt waren. Die Schauspieler dagegen wurden entweder persönlich aus dem Bekanntenkreis angesprochen oder von ihren Agenten zur Teilnahme gebeten.

Um den allgemeinen Ton und die Trends der Branche nach der Umfrage realistisch und repräsentativ einschätzen zu können, wurde darauf geachtet, möglichst viele deutsche Agenturen und Caster anzufragen. Insgesamt wurden 96 deutschsprachige Casting Directors angeschrieben, die Ende August 2010 auf der Internet-Plattform „casting-network.de“ gelistet waren<sup>68</sup>. Zudem auch 34 Personen bzw. Unternehmen, die sowohl Agenturleistungen erbringen, als auch Castings durchführen. Weiterhin sind 160 Agenturen in Deutschland angeschrieben worden, nachdem die Auswahl von über 270 auf „casting-network.de“ gelisteten Agenturadressen auf einige Vertreter aller Orte eingeschränkt wurde. Diese wurden sowohl um ihre eigene Meinung im „Fragebogen an Agenten“ gebeten, als auch um die Weiterleitung des „Fragebogens an Schauspieler“ an ihre Klienten. Diejenigen, die schon durch die Vermittlung von Frau Heubner persönlich kontaktiert werden konnten, wurden dabei nicht noch einmal erfasst.

Dadurch, dass die Anzahl der Teilnehmer im Vergleich zu der Anzahl an angeschriebenen Personen und Unternehmen bei Castern und Agenten bei circa zehn Prozent liegt, kann kein repräsentatives Ergebnis festgestellt werden. Jedoch lässt sich unter Zuhilfenahme der Aussagen anderer Caster und Agenten in der Literatur und Fachpresse eine Tendenz abzeichnen.

Die Ursache der wenigen Antworten kann einerseits in der unverbindlichen und unpersönlichen Form des E-Mail-Verkehrs begründet werden - denn alle Personen, die persönlich angefragt wurden, nahmen auch an der Umfrage teil - andererseits ist das Thema noch so unbekannt, dass davon ausgegangen werden kann, dass viele nicht geantwortet haben, weil sie noch keine Erfahrungen mit eCastings haben oder auch mit dem Begriff und dessen kurzer Erklärung am Anfang der Fragebögen nicht viel anfangen konnten. Als Fazit dieser Untersuchung für weiterführende Arbeiten ist daher ein telefonischer Erstkontakt in jedem Falle zu empfehlen. So können die potenziellen Teilnehmer für die Beantwortung der Fragebögen persönlich sensibilisiert werden und es ist möglich, auf Wunsch Telefoninterviews zu vereinbaren. Insgesamt kann dadurch die Rücklaufquote der Antworten erhöht werden, wodurch wiederum mehr Ergebnisse zur Auswertung zur Verfügung stehen.

---

<sup>68</sup> Vgl. Thiele, Tina: *Auflistung deutscher Casting Directors und Schauspieleragenturen*. URL: <http://www.casting-network.de/Premium-Bereich/Agenturen/> [Stand 12.09.2010].



In dieser Arbeit wurden drei Gespräche am Telefon durchgeführt, denn vereinzelte Personen meldeten sich als Reaktion der E-Mail-Umfrage, um zusätzliche Informationen zu ihren Antworten zu geben oder bevorzugten ein persönliches Gespräch gegenüber der Beantwortung des Fragebogens. Die Gespräche werden in der Arbeit zum Teil zitiert, aber nicht bei der Auswertung der Fragebögen berücksichtigt, da die Antworten zu sehr vom Schema der entwickelten Untersuchungsmethode abwichen.

### 9.2.3 Auswertung

Den Ergebnissen der dargestellten Untersuchungsmethode liegt eine vierstufige Auswertungsphase zu Grunde.

In der ersten Phase wurden aus den unterschiedlichen und zum Teil sehr umfangreichen Antworten der jeweiligen Berufsgruppe relevante Kernaussagen herausgefiltert, die einerseits die Grundhaltung der Befragten zum Thema „eCasting“ zeigen und sich andererseits auf die der Arbeit zugrundeliegenden Fragestellungen beziehen. Die zweite Auswertungsphase hatte zum Ziel, inhaltliche Übereinstimmungen innerhalb der Antworten einer Berufsgruppe herauszustellen, um anschließend einen Überblick über Meinungen und die allgemeine Stimmung in der einzelnen Berufsgruppe darstellen zu können. In der dritten Phase ging es um die berufsgruppenübergreifende Betrachtung und inwieweit sich hier Unterschiede, Gemeinsamkeiten und Zusammenhänge erkennen lassen. Die vierte Phase beinhaltete die Auswertung der Ergebnisse in Form von Grafiken.

In der Zusammenfassung werden die Ergebnisse der Fragebögen mit den Ergebnissen der Literatur- und Internetrecherche in Beziehung gesetzt.



**Abb. 10 Deutsche Casting Directors deren Meinung u.a. abgebildet wird, v.l. Clemens Erbach, Daniela Tolkien, Stephen Sikder, Nina Haun**

## 10. Ergebnisse der Untersuchungsdurchführung

Die Ergebnisse der Untersuchungsmethode werden im folgenden Kapitel dargestellt. Da die Anzahl an Antworten der durchgeführten Befragung nicht ausreicht, um zu einer repräsentativen Aussage über die Wahrnehmung des eCastings in den einzelnen Berufsgruppen und allgemein in der Castingbranche zu gelangen, werden zunächst die Ergebnisse der sekundären Recherche aufbereitet. Diese ermöglichen eine Übersicht über die derzeitige Wahrnehmung und die Akzeptanz von eCasting und lassen im Anschluss eine sinnvolle Ergänzung mit den Ergebnissen der Befragung zu.

### 10.1 Ergebnisse der Sekundärrecherche

#### 10.1.1 Der Prozess und seine Formen

Einem bekannten Sprichwort zufolge, führen alle Wege nach Rom. Im übertragenen Sinne trifft dies auch für das eCasting zu, denn ein Castingaufruf im Internet könnte technisch gesehen, jeden erreichen, der sich im Netz bewegt. Da heute fast 50 Millionen Menschen in Deutschland online sind<sup>69</sup> und man aufgrund des in Kapitel 7.3 dargestellten „Zwang-Online-Daseins“ als Karrierebedingung davon ausgehen kann, dass der Großteil der Schauspieler zu dieser Masse gehört, hat der Caster heutzutage Zugang zu einem riesigen Pool an potenziellen Kandidaten.

*„Ein eCasting muss nicht der große Wurf in die Republik sein, es kann auch das ganz gezielte Ansprechen eines Schauspielers sein. Zu sagen: Wir wollen dich in der Rolle sehen“<sup>70</sup>*, sagt Clemens Erbach und spricht damit eine weitere Möglichkeit an. Als Kommunikator kann der Caster die Rezipienten seiner Botschaft selbst bestimmen und somit die große Auswahl an potenziellen Casting-Teilnehmern auch entsprechend einschränken. So kann er auch nur einen bestimmten Schauspieler zu einem eCasting einladen.

Ein Beispiel für den detaillierten Ablauf eines eCastings mit einer sehr großen Teilnehmerzahl kann anhand der Produktion „Kung Fu Mama – Agentin mit Kids“ gegeben werden.

*„Ich war es einfach leid, zumal für so große Projekte, immer nur eine Vorschlagsliste mit 20 Namen zu bekommen, wovon ich 15 sowieso schon in- und auswendig kenne und noch irgendwie fünf Wildcards drauf sind“<sup>71</sup>*,

---

<sup>69</sup> Vgl. Pressestelle ZDF/ Pressestelle Hessischer Rundfunk: *Ergebnisse der ARD/ZDF-Onlinestudie 2010*. URL: <http://www.ard-zdf-onlinestudie.de/> [Stand 11.12.2010].

<sup>70</sup> Casting-network.de, *cn-klappe*, URL: <http://www.casting-network.de/Offener-Bereich/Videos/cn-klappe/46-Online-Casting-Neue-Herausforderungen-und-Chancen.html> [Stand 16.10.2010].

<sup>71</sup> Bekkert u.a., *Filmrollen durch Online-Casting*, URL: [http://mediacenter.dw-world.de/german/video/#!/17293/Filmrollen\\_durch\\_online\\_casting\\_euromaxx](http://mediacenter.dw-world.de/german/video/#!/17293/Filmrollen_durch_online_casting_euromaxx) [Stand 12.08.2010].

beschreibt der Produzent Stefan Raiser seine Vorstellungen. Er entschloss sich daher zusammen mit der Casterin Daniela Tolkien das eCasting auszuprobieren und das übliche „Nadelöhrcasting“<sup>72</sup> für die Suche nach der optimalen Besetzung der Hauptrollen vorne ganz weit aufzubiegen. Die Aufgabe der Casterin war es, sowohl die weibliche als auch die männliche Hauptrolle ideal zu besetzen.

Daniela Tolkien startete einen Aufruf an nahezu alle Agenten in Deutschland, um zur Teilnahme am eCasting aufzufordern.<sup>73</sup> Sie erhielten die zwei Rollenbeschreibungen, Anweisungen für die Aufnahme der vorgegebenen Szenen und Hinweise zu deren Upload auf einen Server. Anhand der Rollenbeschreibungen sollten die Agenten dann selber entscheiden, an welche ihrer Klienten sie die Informationen weiterreichen wollten.



**Abb. 11 Eine digitale Videokamera reicht aus, um Szenen für ein eCasting aufnehmen zu können.**

Die Schauspieler wurden gebeten, entsprechend den Anweisungen der Casterin die vorgegebenen Szenen selber mit der Videokamera aufzunehmen und hochzuladen. Daniela Tolkien berichtet, dass sie aber nicht nur die E-Mails verschickte, sondern auch viele Anrufe tätigte, um Überzeugungsarbeit hinsichtlich der Teilnahme am Online-Casting bei den Agenten und den Schauspielern zu leisten.<sup>74</sup>

Insgesamt hatten die Schauspieler sechs Wochen Zeit, um ihr Material im Internet hochzuladen. Daniela Tolkien erinnert sich an die unerwartete Entwicklung der Teilnehmeranzahl: *„Nach Weihnachten hatten wir zwölf Bewerbungen [...], aber dann hatten wir plötzlich 50 und am Ende waren für die beiden Rollen fast 500 Videos hochgeladen“*<sup>75</sup>. Die Redakteure, der Produzent, der Producer, der Regisseur und die Casterin haben sich jede Szene einzeln angeschaut und ihre persönlichen Favoriten notiert. Diese wurden dann bei einem gemeinsamen Treffen noch einmal angesehen. 40 Schauspieler luden sie davon letztendlich zu einem Live-Casting ein. Die anderen Schauspieler bekamen eine Absage per E-Mail.<sup>76</sup>

Da das eCasting auf dem Prinzip des Datenaustauschs via Internet beruht, ist die Suche nach der idealen Besetzung so vielfältig, wie das Medium, dem es sich bedient. *„Es gibt viele Formen, das entscheidende Merkmal ist, dass das Casting zum Schauspieler kommt und nicht umgekehrt [...]“*<sup>77</sup>, fasst Clemens Erbach zusammen.

<sup>72</sup> Ebd.

<sup>73</sup> Vgl. ebd.

<sup>74</sup> Vgl. [casting-network.de, cn-klappe](http://www.casting-network.de/cn-klappe), URL: <http://www.casting-network.de/Offener-Bereich/Videos/cn-klappe/46-Online-Casting-Neue-Herausforderungen-und-Chancen.html> [Stand 16.10.2010].

<sup>75</sup> Ebd.

<sup>76</sup> Vgl. ebd.

<sup>77</sup> Rafizadeh/ Thiele, *FILMMAKERS*, URL: [http://www.casting-network.de/Offener-Bereich/cn-klappe/lesen/106-FILMMAKERS-\(2000\).html](http://www.casting-network.de/Offener-Bereich/cn-klappe/lesen/106-FILMMAKERS-(2000).html) [Stand 7.12.2010].

### 10.1.2 Vorteile

Wie in der Einleitung dieser Arbeit dargestellt wurde, existieren viele Argumente, die für und gegen das eCasting sprechen. Im Folgenden werden zunächst positive Meinungen und Erfahrungen dargestellt.

Der erste Vorteil, der laut Stefan Raiser auch bei „Kung Fu Mama“ zur Anwendung des eCastings geführt habe, ist, dass unbekannte Gesichter eine Chance erhalten, sich zu beweisen<sup>78</sup>. Denn grundsätzlich kann jeder Schauspieler, unabhängig von seinen Erfahrungen oder seiner Bekanntheit, die vorgegebenen Szenen aufnehmen und hochladen. Die Voraussetzung ist, dass er die Ausschreibung erhält. In erster Linie ist das durch den Agenten oder den Caster selbst möglich. Hat er Glück, kommt er auch über Umwege an die Ausschreibung und die Zugangsdaten zum Server heran, die er für den Upload der Szenen in jedem Fall benötigt. Er könnte beispielsweise durch seine Kollegen vom eCasting erfahren oder er liest Hinweise in Internet-Foren oder Newslettern.

Besonders Jungschauspieler, die noch kein aussagekräftiges Demoband haben oder durch erfolgreiche Produktionen bekannt sind, erhalten durch eCastings die Chance, zu zeigen, dass sie die Rolle ideal besetzen. Sie stehen bei einem eCasting auf Augenhöhe mit ihren bekannten Kollegen, auch wenn sie vorher noch nie eine große Rolle gespielt haben. *„Es geht uns darum, dass wir die Besten für das Programm finden wollen und wir verabschieden uns dabei vom Bunte-Faktor“*<sup>79</sup>, so Stefan Raiser.

Wie am Beispiel von „Kung Fu Mama“ dargestellt, erlaubt ein eCasting eine große Anzahl an Teilnehmern und ermöglicht so einen Überblick über das vorhandene Potenzial auf dem Markt. Es kann daher als Möglichkeit für eine Art „Bestandsaufnahme“ angesehen werden, die die Produktionsfirma mit dem Einsatz klassischer Instrumente nicht hätte finanzieren können. In diesem Zusammenhang sagt Stefan Raiser nach dem großen Casting für „Kung Fu Mama“: *„Wir sind jetzt glücklich, haben aktuelles Material und haben für andere Projekte auch schon Leute gesehen, die wir besetzt haben“*<sup>80</sup>. Er spricht damit eine weitere Möglichkeit an, die als Folge der Bestandsaufnahme zu beobachten ist: Die Besetzungsentscheider sehen Potenzial, das natürlich auch für andere Rollen eingesetzt werden kann.

Ein weiterer Vorteil von eCasting ist die Einsparung von Reise- und Organisationskosten, die bei einem Live-Casting nicht wegzudenken sind. Denn statt extra anzureisen und vorzusprechen, inszenieren die Schauspieler die Szenen am Ort ihrer Wahl<sup>81</sup>. Da Grundy-UFA-Casterin Charlotte Siebenrock sagt,

---

<sup>78</sup> Vgl. ebd.

<sup>79</sup> Ebd.

<sup>80</sup> Ebd.

<sup>81</sup> Vgl. Bekkert u.a., *Filmrollen durch Online-Casting*, URL: [http://mediacenter.dw-world.de/german/video/#!/17293/Filmrollen\\_durch\\_online\\_casting\\_euromaxx](http://mediacenter.dw-world.de/german/video/#!/17293/Filmrollen_durch_online_casting_euromaxx) [Stand

dass die Schauspieler selber für die An- und Abreise bezahlen und manchmal aus Geldmangel auf ihre Teilnahme verzichten mussten, ist das als große Entlastung zu betrachten.<sup>82</sup>

Der Aspekt der Orts- und Zeitunabhängigkeit spielt dabei als weiterer großer Vorteil für alle Beteiligten des eCastings auch eine Rolle. Ob im Studio, zu Hause oder an einem anderen Platz – solange eine Webcam oder eine Kamera und ein Internetanschluss zur Verfügung stehen, kann das Casting überall stattfinden. Ist der Schauspieler beispielsweise gerade in einen anderen Dreh involviert oder im Urlaub, kann er trotzdem am Casting teilnehmen und auch ein amerikanischer Regisseur kann von seinem Büro in Los Angeles aus, einen deutschen Schauspieler, der in Berlin ist, anschauen.

Der Schauspieler kann die Casting Situation außerdem individuell gestalten und muss nicht auf den Punkt genau seine beste Leistung zeigen. Das wirkt sich auch auf die Anspannung aus. „*Die Schauspieler sind zu Hause nicht so durch den Wind*“<sup>83</sup>, bestätigt der Regisseur Ben Verbong. Marci Liroff, Casting Director aus den USA beschreibt vor allem die Tatsache, dass der Schauspieler die Aufnahme je nach Belieben solange wiederholen kann, bis er mit dem Ergebnis zufrieden ist, als großen Vorteil für ihn.

Daniela Tolkien sagt: „[...] ein Schauspieler kann sich im Online-Casting ohne Kostüm von einem anderen Film zeigen. Jeder kann sich neu präsentieren und so entsteht eine Chancengleichheit“<sup>84</sup>. Sie stellt dabei einen indirekten Vergleich des eCastings mit dem Demoband an. Denn als Zusammenschnitt einzelner Filmszenen bringt das Demoband den Nachteil mit sich, dass ein fremdes Setting, eine professionelle Maske oder eine spezielle Kamera- und Schnittführung von der Darstellung des Schauspielers ablenken können. Beim eCasting dagegen steht nur er uns seine Leistung im Mittelpunkt. Außerdem ergibt sich dabei auch ein positiver Aspekt für die in 7.3 beschriebene Besetzung nach Typen und Schubladen. Denn die Rolle, die dargestellt wird, ist völlig unabhängig von den Rollen, die der Schauspieler vor dem eCasting gespielt hat. Jemand, der bislang immer bloß Gangster gespielt habe, könne so zeigen, dass er auch ein talentierter Komödiant sei, sagt Cornelia von Braun<sup>85</sup>.

Bezüglich der wahrheitsgetreuen Darstellung des Schauspielers, lässt sich auch für internationale Zusammenarbeiten ein großer Pluspunkt feststellen.

---

12.08.2010].

<sup>82</sup> Vgl. Blickpunkt:Film, *Warum das Internet im Castingprozess immer wichtiger wird*, URL: <http://www.mediabiz.de/film/news/warum-das-internet-im-castingprozess-immer-wichtiger-wird/290429> [Stand 20.11.2010].

<sup>83</sup> casting-network.de, *cn-klappe*, URL: <http://www.casting-network.de/Offener-Bereich/Videos/cn-klappe/46-Online-Casting-Neue-Herausforderungen-und-Chancen.html> [Stand 16.10.2010].

<sup>84</sup> Bekkert u.a., *Filmrollen durch Online-Casting*, URL: [http://mediacenter.dw-world.de/german/video/#!/17293/Filmrollen\\_durch\\_online\\_casting\\_euromaxx](http://mediacenter.dw-world.de/german/video/#!/17293/Filmrollen_durch_online_casting_euromaxx) [Stand 12.08.2010].

<sup>85</sup> Vgl. Blickpunkt:Film, *Warum das Internet im Castingprozess immer wichtiger wird*, URL: <http://www.mediabiz.de/film/news/warum-das-internet-im-castingprozess-immer-wichtiger-wird/290429> [Stand 20.11.2010].

Ulrich Krüger ist Senior Redakteur bei „ProSiebenSat1“ und betreut hier nationale und internationale Koproduktionen im Serienbereich. Auf Grundlage seiner Erfahrungen betont er die Wichtigkeit der Sprachkenntnisse eines Schauspielers. Englische und amerikanische Kollegen würden sehr hohe Ansprüche an eine akzentfreie Aussprache legen. Da laut Krüger speziell die jüngeren Schauspieler nur selten schon englische Szenen auf ihrem Demoband haben, sind ihre Angaben vorerst der einzige Anhaltspunkt. Es sei auch schon passiert, dass ein Schauspieler angegeben habe, er spreche fließend Englisch, vor Ort jedoch das Gegenteil der Fall war. Laut Krüger war dann die Verärgerung groß, besonders wenn die englischen Kollegen extra angereist waren, um den Schauspieler zu sehen.<sup>86</sup> Das eCasting vereinfacht diese Situation. Noch bevor in eine Reise und die Organisation eines Live-Castings investiert wird, können die Kollegen anhand der eCasting-Szenen oder durch ein eLive-Casting von ihrem Büro in Kanada, Los Angeles oder London aus, eine erste Entscheidung treffen, ob ihnen ein Schauspieler gefällt und er so gut Englisch spricht, dass sie ihm ihrem heimischen Publikum zeigen können.<sup>87</sup>

Durch die Datenübertragung als Grundlage des eCastings wird der Besetzungsprozess außerdem beschleunigt.

*„Before the age of digital technology, if we were looking for new talent, we would hop in a plane and go out on the road and do open calls, or set up interviews and auditions in towns across the country“<sup>88</sup>.*

Marci Liroff beschreibt damit einen großen Zeitaufwand, der ohne Internet unabdingbar war, um neue Talente zu entdecken. Auch die Casterin Cornelia von Braun hält Online-Casting für das Medium der Zukunft, weil es helfe, Zeit und Geld zu sparen. Als großen Vorteil sieht sie außerdem die Aktualität des eCasting-Materials, weshalb sie dessen Einsatz besonders für Kindercastings empfiehlt. *„Durch die schnelle Entwicklung und die Pubertät kann es passieren, dass das Material auf den Demobändern von einem Tag auf den anderen völlig wertlos ist. Es zeigt dann völlig andere Gesichter“<sup>89</sup>*, sagt Cornelia von Braun und betont damit die Nachteile der derzeitigen Methode. Laut der Casterin Daniela Tolkien seien auch Fotos von Kindern immer sehr schnell veraltet und nicht mehr aussagekräftig, weshalb sie das eCasting sehr gern für die Suche nach Kinderdarstellern anwendet.<sup>90</sup>

---

<sup>86</sup> Vgl. [casting-network.de, cn-klappe](http://www.casting-network.de/cn-klappe), URL: <http://www.casting-network.de/Offener-Bereich/Videos/cn-klappe/46-Online-Casting-Neue-Herausforderungen-und-Chancen.html> [Stand 16.10.2010].

<sup>87</sup> Vgl. ebd.

<sup>88</sup> Holloway, Daniel: *How to Guide: The Audition*. 11.05.2010. URL: <http://www.backstage.com/bso/news-and-features-features/how-to-guide-the-audition-1004089081.story> [Stand 11.12.2010]. [Übersetzung: Vor Zeiten digitaler Technologien sind wir auf der Suche nach neuen Talenten in Flugzeuge gestiegen, auf die Straße gegangen, haben offene Castings abgehalten oder Interviews und Vorsprechen in Städten im ganzen Land durchgeführt.]

<sup>89</sup> Blickpunkt:Film, *Warum das Internet im Castingprozess immer wichtiger wird*, URL: <http://www.mediabiz.de/film/news/warum-das-internet-im-castingprozess-immer-wichtiger-wird/290429> [Stand 20.11.2010].

<sup>90</sup> Vgl. [Casting-network.de, cn-klappe](http://www.casting-network.de/cn-klappe), URL: <http://www.casting-network.de/Offener->

### 10.1.3 Nachteile

Nach der Darstellung der Vorteile folgt nun die Betrachtung negativer Meinungen in Bezug auf den Einsatz von eCasting.

Ein großer Nachteil des eCastings, dessen Nennung bei der Recherche immer wieder beobachtet werden kann, ist der Verlust des persönlichen Kontakts. Der Berliner Agent Bernhard Hoestermann beschreibt dieses Problem auf der Podiumsdiskussion des BVC im Juli 2010:

*„[...] Vorher haben Schauspieler und Agent das Drehbuch bekommen und der Schauspieler ging vorbereitet zum Casting. [...] Es gab einen Dialog mit der anderen Seite, Casting war keine Einbahnstraße“<sup>91</sup>.*

Laut Hoestermann hatte der Schauspieler im Gespräch mit dem Caster oder dem Regisseur die Möglichkeit, zu erfahren, was von ihm erwartet wird und ob er sich eine Zusammenarbeit auch seinerseits vorstellen könne.<sup>92</sup> Da der Schauspieler durch das eCasting allein für die Aufnahme der vorgegebenen Szene verantwortlich ist, fehlt ihm dieses Feedback. Er kann sich zwar Hilfe von seinem Agenten oder auch von Kollegen holen, aber wie sich der Regisseur die Szene im Endeffekt vorstellt, kann er nur interpretieren. Der Schauspieler Robert Spitz berichtet von seiner Teilnahme an einem großen eCasting, bei dem es ebenfalls keine Anweisungen gegeben hätte und sagt, dass er, wie viele seiner Kollegen, sehr unsicher war, was er spielen sollte.<sup>93</sup> Er wünscht sich daher klare Anweisungen, auf denen er eine Szene aufbauen kann.

Die andere Seite bemängelt dagegen, dass Schauspieler die Anweisungen oft nicht richtig lesen würden. Das beginne, laut Clemens Erbach, schon bei der Rollenausschreibung. *„Wenn mir für eine türkische 20-Jährige ein 33-jähriger Schauspieler namens Mustafa vorgeschlagen wird, dann ist das Thema verfehlt“<sup>94</sup>*, so der Caster. Durch solche Versuche hätte er nur unnötigen Aufwand und würde kostbare Zeit verlieren. Die amerikanische Casterin Marci Liroff kennt dieses Problem ebenfalls und appelliert an die Schauspieler, die Anweisungen gründlich zu lesen:

*„If they tell you to do it a specific way, do it exactly that way. Many times we give very, very explicit instructions, and people completely disregard them. We write out these instructions to make you look good, and many times people don't read through them“<sup>95</sup>.*

---

Bereich/Videos/cn-klappe/46-Online-Casting-Neue-Herausforderungen-und-Chancen.html [Stand 16.10.2010].

<sup>91</sup> Ebd.

<sup>92</sup> Vgl. ebd.

<sup>93</sup> Vgl. ebd.

<sup>94</sup> Ebd.

<sup>95</sup> Holloway, *How to Guide: The Audition*, URL: <http://www.backstage.com/bso/news-and-features-features/how-to-guide-the-audition-1004089081.story> [Stand 11.12.2010].  
[Übersetzung: Wenn Sie euch sagen, dass ihr auf bestimmte Art und Weise handeln sollt, dann macht das auch genauso. Oft geben wir sehr, sehr genaue Anweisungen und die Leute

Alle Aspekte zusammengefasst ist daher die verschlechterte und ein Stück weit entpersonalisierte Kommunikation als größter Kritikpunkt zu betrachten.

Ein weiterer Nachteil kann in Hinblick auf die Form von eCasting festgestellt werden, der eine Anfrage an viele Agenturen und Schauspieler vorausgeht. Die Konkurrenz ist hier sehr groß und der Schauspieler hat es schwer, aus der Masse herauszustechen.

Kompliziert wirkende technische sowie ungeklärte rechtliche Rahmenbedingungen sind weitere Punkte, die viele Personen von diesem Verfahren Abstand nehmen lassen. Aufgrund ihrer Komplexität werden sie in den folgenden zwei Abschnitten noch einmal näher hinsichtlich ihrer Vor- und Nachteile untersucht.

#### 10.1.4 Technische Rahmenbedingungen

Zuallererst stellt sich hier die Frage, wie professionell Schauspieler generell im Umgang mit dem Computer sind. In einem Interview antwortete Clemens Erbach diesbezüglich:

*„Bei der Gruppe bis 25 Jahre ist das überhaupt kein Problem. In der Regel kamen beim eCasting von denen [...] keine Rückfragen. Ohne Vorurteile gegenüber Frauen zu haben, ist die komplizierteste Gruppe die Frau ab 45“<sup>96</sup>.*

Auch auf der Podiumsdiskussion des BVC spielte die Frage nach der technischen Ausrüstung eine Rolle. Als Diskutant stellte Clemens Erbach seinen Erklärungen folgende Unterscheidung voran: *„Es gibt Computeraffine und weniger Computeraffine“<sup>97</sup>*. Das Technikverständnis wäre daher laut ihm weniger auf das Alter zu beziehen, sondern eher auf die technischen Kenntnisse und Erfahrungen. Außerdem sei die Sorge bzgl. nicht ausreichender Qualität der Technik unbegründet: *„Glaubt, wenn man sagt, mit einfachsten Mitteln“<sup>98</sup>*, appelliert Erbach an die Schauspieler.

Der Caster betont außerdem, dass es seiner Meinung nach keinen signifikanten Unterschied von einer Studiokamera zur üblichen Technik gäbe, die der Schauspieler auch zu Hause hat. Ulrich Krüger, Senior Redakteur von ProSiebenSat1, stimmt dem voll zu:

*„Es kommt nicht darauf an, ob sich jemand ein Studio gemietet hat oder sich vor die Kamera von seinem Mac-Book setzt. [...] Ich sehe auch in einem leicht verwackelten Handy-Cam-Video, was für eine Person da zu mir spricht.*

---

ignorieren sie komplett. Wir schreiben diese Anweisungen doch aus, um euch gut aussehen zu lassen und oft lesen die Leute sie nicht.]

<sup>96</sup> Rafizadeh/ Thiele, *FILMMAKERS*, URL: [http://www.casting-network.de/Offener-Bereich/cn-klappe/lesen/106-FILMMAKERS-\(2000\).html](http://www.casting-network.de/Offener-Bereich/cn-klappe/lesen/106-FILMMAKERS-(2000).html) [Stand 7.12.2010].

<sup>97</sup> Casting-network.de, *cn-klappe*, URL: <http://www.casting-network.de/Offener-Bereich/Videos/cn-klappe/46-Online-Casting-Neue-Herausforderungen-und-Chancen.html> [Stand 16.10.2010].

<sup>98</sup> Ebd.



*Es geht nicht um die technische Perfektion, sondern es geht darum, sich zu präsentieren und das geht unter allen technischen Bedingungen [...]“<sup>99</sup>.*

Die amerikanischen Kollegen sehen das ähnlich. Laut der Casterin Marci Liroff sei eine Consumer-Kamera adäquat für ein eCasting und auch hinsichtlich einer Nachbearbeitung, solle man nicht mit teurer Software verzweifeln. Einfache, kostenlose Programme aus dem Internet würden schon reichen.<sup>100</sup>

Der Schauspieler Michael Jäger spricht von einer „ganz großen Angst“<sup>101</sup>, die bzgl. der Technik vorherrsche: „[...] *mancher meiner Kollegen sitzen vor dem Begriff eCasting, wie mein Opa vor dem Telefon*“<sup>102</sup>. Er meint jedoch, dass diese Angst das Zeichen einer Abwehrhaltung gegenüber Neuerungen sei. Die Geräte seien heute so simpel gebaut, dass man nur noch einen Knopf zum Ein- und einen Knopf zum Ausschalten drücken müsse.<sup>103</sup>

Von Angst und Unsicherheit berichtet auch der Schauspieltrainer Hendrik Martz, der Beratung und technische Unterstützung bzgl. des eCastings anbietet:

*„Die Schauspieler, die zu uns kommen, sind meistens ein bisschen unsicher, was ihre Darstellung und ihre Idee zu der Rolle betrifft. Sie wollen gerne eine zweite Meinung haben. Teilweise haben sie auch nicht die Infrastruktur – also es gibt viele Leute, die natürlich einen Rechner mit einer Webcam haben, sie wissen aber nicht, wie sie ihn bedienen sollen“<sup>104</sup>.*

Im selben Beitrag, in dem Martz zu Wort kommt, spricht der Schauspieler Oliver Schindler über seine Position zu den Coaching-Angeboten und zum eCasting:

*„Also wenn man das allein zu Hause macht [...], wirkt es ungefähr so, als würde die eigene Tante für einen Bewerbungsfotos machen. [...] Man braucht jemanden, [...] der einen von außen Anweisungen gibt, einem sagt, wo man sozusagen Mist baut“<sup>105</sup>.*

Clemens Erbach betrachtet diese Dienstleistungen, für die sich laut des Online-Beitrags der Deutschen Welle inzwischen ein ganzer Industriezweig entwickelt hat<sup>106</sup> jedoch skeptisch. Denn eigentlich sollte mit dem eCasting der Kostendruck für die Schauspieler verringert werden. Statt teure Coachings zu bezahlen, appelliert er an die Solidarität unter den Schauspielern, sich gegenseitig zu helfen: „*Im Gegenzug zur Technik-Hilfe bekommt ihr einen guten Anspielpartner*“<sup>107</sup>.

---

<sup>99</sup> Ebd.

<sup>100</sup> Vgl. Holloway, *How to Guide: The Audition*, URL: <http://www.backstage.com/bso/news-and-features-features/how-to-guide-the-audition-1004089081.story> [Stand 11.12.2010].

<sup>101</sup> Casting-network.de, *cn-klappe*, URL: <http://www.casting-network.de/Offener-Bereich/Videos/cn-klappe/46-Online-Casting-Neue-Herausforderungen-und-Chancen.html> [Stand 16.10.2010].

<sup>102</sup> Ebd.

<sup>103</sup> Vgl. ebd.

<sup>104</sup> Bekkert u.a., *Filmrollen durch Online-Casting*, URL: [http://mediacenter.dw-world.de/german/video/#!/17293/Filmrollen\\_durch\\_online\\_casting\\_euromaxx](http://mediacenter.dw-world.de/german/video/#!/17293/Filmrollen_durch_online_casting_euromaxx) [Stand 12.08.2010].

<sup>105</sup> Ebd.

<sup>106</sup> Vgl. ebd.

<sup>107</sup> Casting-network.de, *cn-klappe*, URL: <http://www.casting-network.de/Offener->

#### 10.1.5 Rechtliche Rahmenbedingungen

Da das eCasting auf einem Datenaustausch via Internet basiert, bestehen bzgl. der rechtlichen Bedingungen verschiedene Fragen und auch Zweifel. Aufgrund der Novität dieser Methode existieren jedoch noch keine speziellen rechtlichen Festlegungen. Deshalb trifft der Begriff „Grauzone“<sup>108</sup>, wie ihn Daniela Tolkien in Bezug auf die Weiterverwendung des Materials beschreibt, sehr für die Rechtslage zum Thema „eCasting“ zu.

Ein Anhaltspunkt zur Klärung rechtlicher Fragen bietet das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG), dessen Zweck darin besteht, „[...] den einzelnen davor zu schützen, dass er durch den Umgang mit seinen personenbezogenen Daten in seinem Persönlichkeitsrecht beeinträchtigt wird“<sup>109</sup>. Der Anwendungsbereich des BDSG erstreckt sich auf die „[...] Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten“<sup>110</sup> unter anderem durch nicht-öffentliche Stellen, die im Sinne des § 2 Abs. 4 BDSG natürliche und juristische Personen darstellen<sup>111</sup>. Das Gesetz bezieht sich daher auch auf die Verwendung der Daten von Schauspielern im Rahmen einer Produktion in der Theater-, Film- und Fernsehbranche. § 4 BDSG regelt die Zulässigkeit des Anwendungsbereichs und besagt, dass der Betroffene, hier der Schauspieler, einwilligen muss, damit seine personenbezogenen Daten durch die Produktion oder speziell den Caster erhoben, verarbeitet und genutzt werden dürfen<sup>112</sup>. Die Einwilligung muss dabei „auf der freien Entscheidung des Betroffenen“<sup>113</sup> beruhen und bedarf unter Ausschluss besonderer Umstände der Schriftform<sup>114</sup>.

In der Praxis ist es daher so, dass der Schauspieler bei einem Live-Casting einen Fragebogen über personenbezogene Daten erhält, den er persönlich und schriftlich unterschreiben muss. Bei Kindern und Jugendlichen unter 18 Jahren wird eine Unterschrift des Beziehungsberechtigten eingeholt. Werden dem Caster Demobänder und andere Unterlagen durch den Schauspieler bzw. durch die Agentur in dessen Vertretung zugeschiedt, ist die Tatsache, dass der Schauspieler die Datenübermittlung auf der Basis seiner freien Entscheidung selber in Gang gesetzt hat, als Einwilligung im Sinne des § 4a BDSG zu betrachten.

In Hinblick auf das eCasting und den Upload der selber aufgezeichneten Szenen durch den Schauspieler kann daher festgehalten werden, dass die bisherige Vorgehensweise ebenso übernommen werden kann. In Verbindung mit der Bereitstellung der Daten auf einem Internet-Server muss aber zusätzlich darauf geachtet werden, dass keine Person Zugang zu den Daten hat, die dem

---

Bereich/Videos/cn-klappe/46-Online-Casting-Neue-Herausforderungen-und-Chancen.html  
[Stand 16.10.2010].

<sup>108</sup> Ebd.

<sup>109</sup> BDSG (2009), Bundesdatenschutzgesetz vom 14.08.2009, BGBl. I, S. 2814, § 1 Abs. 1.

<sup>110</sup> A.a.O., § 1 Abs. 2.

<sup>111</sup> Vgl. a.a.O., § 2 Abs. 4.

<sup>112</sup> Vgl. a.a.O., § 4 Abs. 1.

<sup>113</sup> A.a.O., § 4a Abs. 1.

<sup>114</sup> Vgl. ebd.

Schauspieler unbekannt ist. Daher existiert auch die Beschränkung des Zugriffs auf die Daten und den Server durch einen Nutzernamen und ein individuelles Passwort. *„Die Castings sind nur für den Caster zu sehen, der den Schauspieler einlud. Und natürlich für den, in dessen Auftrag gecastet wurde. Die Aufnahmen sind nicht öffentlich“*<sup>115</sup>, bestätigt auch Clemens Erbach.

Im Zweifelsfall sollten sich die Produktion und der Caster allerdings immer absichern, indem sie eine explizite Zustimmung des Schauspielers zur Erhebung, Verarbeitung und Nutzung seiner personenbezogenen Daten einholen. Das kann auf digitalem Wege beispielsweise durch das Ankreuzen eines Feldes als unbedingte Voraussetzung für den Dateiupload erfolgen, das den Schauspieler darauf hinweist, dass seine Daten gemäß den Regelungen des BDSG erhoben, verarbeitet und genutzt werden. Der Schauspieler kann aber auch dazu aufgefordert werden, eine schriftliche Bestätigung mit den gleichen Inhalten persönlich zu unterschreiben und dem Caster zuzuschicken.

Außer den personenbezogenen Daten der Schauspieler spielen jedoch noch weitere rechtliche Fragen eine Rolle.

*„Es gibt rechtliche Probleme bei der Veröffentlichung. Das sind zum Teil Texte, wo Autoren das Copyright haben. Auch Stoffe, die von Sendern entwickelt wurden, sind geschützt. Insofern ist die Veröffentlichung der eCastings über das Casting hinaus nicht vorgesehen“*<sup>116</sup>,

sagt der Caster Clemens Erbach.

Insgesamt ist in der Branche hinsichtlich des rechtlichen Rahmens eine große Unsicherheit zu beobachten. Die Tatsache, dass das Internet neue Wege für das Casting eröffnet, die im Moment noch am Rande einer rechtlichen Grauzone interpretiert werden müssen, beeinflusst diese Situation zusätzlich negativ. Die rechtlichen Bedingungen hinsichtlich der Anwendung von eCasting werden daher im Kapitel „Diskussion“ noch einmal detaillierter betrachtet.

---

<sup>115</sup> Rafizadeh/ Thiele, *FILMMAKERS*, URL: [http://www.casting-network.de/Offener-Bereich/cn-klappe/lesen/106-FILMMAKERS-\(2000\).html](http://www.casting-network.de/Offener-Bereich/cn-klappe/lesen/106-FILMMAKERS-(2000).html) [Stand 7.12.2010].

<sup>116</sup> Ebd.

## 10.2 Ergebnisse der Fragebögen

Im folgenden Abschnitt werden die Ergebnisse aus der selbst durchgeführten Befragung von Casting Directors, Agenten und Schauspielern in Deutschland präsentiert.

### 10.2.1 Casting Directors

Zuerst wurde die Anwendung des eCastings erfragt. Sechs Caster beantworteten die Frage, ob sie eCasting nutzen würden mit „Ja“. Drei von den sechs Casting Directors fügten hinzu, eCasting, wenn überhaupt, nur für gezielte Ansprachen von einzelnen Schauspielern zu verwenden. Vier Caster entgegneten der Bitte zur Beantwortung des Fragebogens per E-Mail mit der Information, noch keine persönlichen Erfahrungen gemacht zu haben und daher die Fragen nicht beantworten zu können.

Da sich insgesamt nur zehn von 96 angefragten Casting Directors meldeten, lässt sich keine repräsentative Schlussfolgerung hinsichtlich der Anwendung finden. Aufgrund der vielen unbeantworteten Anfragen, kann jedoch vermutet werden, dass der Großteil der Caster noch keine Erfahrungen bzgl. des eCastings gesammelt hat.

Im Folgenden werden die weiteren Antworten der sechs Casting Directors, die an der Befragung teilgenommen haben, detaillierter abgebildet. Mithilfe einer qualitativen Analyse dieser Antworten soll eine Tendenz hinsichtlich der Akzeptanz herausgearbeitet werden.

Zum Ablauf eines eCastings, der von den Castern aus eigener Sicht geschildert werden sollte, lässt sich Folgendes feststellen: Alle Caster beschreiben ungefähr den gleichen Prozess, nur in Details unterscheidet sich die Ausführung der einzelnen Befragten. Eine große Rolle spielt dabei die Unterscheidung zwischen einem eCasting, das in Verbindung mit der Anfrage eines großen Kreises von Empfängern stattfindet und einem eCasting, dem eine Einzelanfrage vorausgeht. Drei Caster beschränken sich beispielsweise ausschließlich auf den Einsatz der zuletzt genannten Form.

Anhand der Antworten kann folgender Ablauf abgeleitet werden: Am Anfang wird dem Agenten oder dem Schauspieler selbst eine Inhaltsangabe, ein bis zwei Szenen, die gespielt werden sollen, Anweisungen zum Upload und das Rollenprofil für die gesuchten Charaktere zugeschickt.

Die Antworten sagen in allen Fällen aus, dass bei einem eCasting mit einer großen Teilnehmeranzahl die Schauspieler immer über die Agenten angefragt werden. Nur bei einer Einzelanfrage wendet sich ein Caster auch direkt an einen Schauspieler. Jedoch bildet auch hier, wenn vorhanden, der Agent die erste Anlaufstelle.

Anschließend gibt der Agent die Materialien an seine Klienten weiter, von denen er denkt, dass sie am besten auf die Rollenbeschreibungen passen. Besonders bei einzelnen Anfragen erfolgen außerdem telefonische Absprachen zwischen Caster und Agent, zum Beispiel hinsichtlich der zeitlichen Verfügbarkeit

des Schauspielers.

Nachdem der Schauspieler informiert wurde und sich mit dem Material vertraut gemacht hat, nimmt er die Szenen auf und lädt sie auf den vorgegebenen Server. In vier Fällen wurde hierbei eine Hilfestellung durch den Agenten beschrieben, der zusammen mit dem Schauspieler die Szenen übt, aufnimmt, das Material vor dem Upload überprüft oder es gar selbst auf den vorgegebenen Server lädt.

In drei Fällen wurde der nächste Schritt so beschrieben, dass der Caster diese Auswahl sondiert und an den Regisseur und die Produktion weiterreicht. Speziell in einem Fall wurde jedoch auch die Variante dargestellt, dass alle Szenen von allen genannten Personen unsortiert angeschaut werden.

Im Endeffekt wird von allen Castern ein entscheidendes Live-Casting mit der Regie als wünschenswerte Option genannt. Sie beschreiben das eCasting in dem Zusammenhang, teilweise auch wortwörtlich, als „Vorstufe“ oder „Vorauswahl“ zum persönlichen „Vorort“-Casting.

Auf die Frage, wie häufig die Caster schon ein eCasting durchgeführt haben und welche Erfahrungen sie daraus resümieren können, antwortete eine Casterin (58 Jahre) mit „2-3mal“, Hanna Hansen und eine andere Casterin (40 Jahre) beschrieben, eCasting schon dreimal durchgeführt zu haben und Daniela Tolkien antwortete „3-4mal“. Eine andere Casterin (45 Jahre) gab an, noch kein eCasting durchgeführt zu haben. Daher, dass vier Caster die anfänglichen Fragen schon verneinten, kann diese Angabe mit vier weiteren aufaddiert werden. Eine Casterin (45 Jahre) machte keine Angaben. Alles in allem zeigen die Resümees der Befragten jedoch durchschnittlich positive Erfahrungen. Sie sind im Anhang detailliert aufgelistet.

Auf die letzte Frage, ob die Casting Directors die Form des eCastings als nützliche Innovation oder als Gefahr für ihren Berufsstand sehen, waren die Antworten sehr vielfältig und oft auch sehr ausführlich. Im Folgenden wird eine Zusammenfassung der interessantesten Antworten gegeben. In Details sind sie im Anhang zu finden.

Jeder Caster nannte sowohl positive als auch negative Aspekte. Zum einen wurde die Gefahr der Beliebigkeit angesprochen, da heutzutage immer mehr Vorschläge vom Regisseur verlangt werden würden als früher. Durch das eCasting sei es sehr einfach, innerhalb kürzester Zeit viele Vorschläge zu bekommen. Daher könne die Möglichkeit auch dafür ausgenutzt werden, viele Vorschläge einzuholen, obwohl letztendlich doch nur die üblichen Kandidaten in die engere Auswahl kommen würden. Eine andere Casterin (40 Jahre) kritisiert die Situation, wenn wahllos Aufrufe geschaltet werden und alle Beteiligten das gesamte Material sichten. Hier könne, laut ihrer Meinung, die Befürchtung aufkommen, als reiner Organisator zu fungieren.

Eine positive Möglichkeit sehen vier Caster vor allem darin, die Darsteller, die sich Regie und Sender nicht für eine spezielle Rolle vorstellen können, direkt in dieser zu zeigen. Durch das Material haben sie ein Beweismittel für das Talent eines Schauspielers, ohne, dass andere Faktoren ablenken. Sie sind so besser im

Stände, ihre Vorstellungen zu verdeutlichen.

Eine Casterin (40 Jahre) sagt, dass sie im eCasting die Möglichkeit sieht, unübliche Besetzungen vorzuschlagen und durchzusetzen. Zudem könne man seine Vorstellungen direkt belegen und auch den räumlichen Faktor eliminieren. Die Besetzungsarbeit könne so sehr viel spannender und fantasiereicher gestaltet werden und neue Gesichter wären die Folge. Eine andere Casterin (58 Jahre) bestärkt diese Meinung, indem sie schreibt, dass eCasting das Spektrum erweitere. Der Vorteil, dass diverse Personen, die sich an verschiedenen Orten aufhalten, am Casting teilnehmen können, wurde zudem zwei Mal als Vorteil genannt.

Hinsichtlich der zukünftigen Bedeutung des Verfahrens für den Beruf äußert sich der Großteil der Caster positiv und eher zuversichtlich. Eine Casterin (58 Jahre) sagt beispielsweise, dass das eCasting auf keinen Fall das klassische Casting ersetzen würde und nur eine weitere Möglichkeit sei, die optimale Besetzung zu finden. Auch die Casterin Daniela Tolkien sieht im eCasting keine Gefahr. Sie beschreibt es ebenso nur als weiteren Schritt, wirklich den besten Schauspieler für eine Rolle zu finden und nicht den bekanntesten. Live-Castings und Entscheidungsprozesse würden laut ihr noch genauso stattfinden, wie ohne eCasting. Unbekannte Schauspieler hätten nur viel mehr Chancen und auch die bekannten müssten, bzw. dürften sich auch mal wieder beweisen. Neben Daniela Tolkien nennt diesen Vorteil auch eine weitere Casterin (45 Jahre). Sie sagt, dass man sich so auch zeit- und kostenintensive Castings ersparen könne, die sowieso niemand mehr bezahlen würde. Man müsse so nicht auf ein Casting verzichten. Nachteile findet sie kaum an der Methode und sieht eher die Onlinedatenbanken als Ursache für die gefühlte Ersetzbarkeit ihres Job. Sie fügt dem aber hinzu, dass der Castingprozess viel zu komplex sei, als dass ihr Job dadurch in Gefahr wäre.

Eine Casterin (51 Jahre) hält die fehlenden Regie-Anweisungen für den Schauspieler für den größten Nachteil und bemängelt, dass die Schauspieler auf sich allein gestellt seien, keinen Ansprechpartner hätten und sich das Casting selber organisieren müssten. In diesem Zusammenhang hätten dadurch auch diverse Anbieter eine Marktlücke entdeckt. Sie würden den Schauspielern hierbei Hilfe für teures Geld anbieten, was laut der Casterin zwar hilfreich sein könne, jedoch manchmal sicher auch nur Geldschneiderei sei. Außerdem betont sie, dass es sehr darauf ankommen würde, ob es eine Vorauswahl gäbe. Denn würde schon im Voraus selektiert werden, wer sich überhaupt bewerben dürfe, gäbe es keinen Unterschied zum jetzigen Vorgehen. Aus dieser Sicht bewertet die Casterin das eCasting als Neuerung auch eher skeptisch und meint, dass es ja auch nicht so wäre, dass sich nur Schauspieler bewerben würden, die der Caster gar nicht kenne. Alles in allem sieht sie in Bezug auf das eCasting keine Gefahr für ihren Berufsstand, jedoch auch keine Innovation der Castingbranche.

Die Tabelle 1 fasst die, von den Castern genannten Vor- und Nachteile des eCastings noch einmal zusammen.

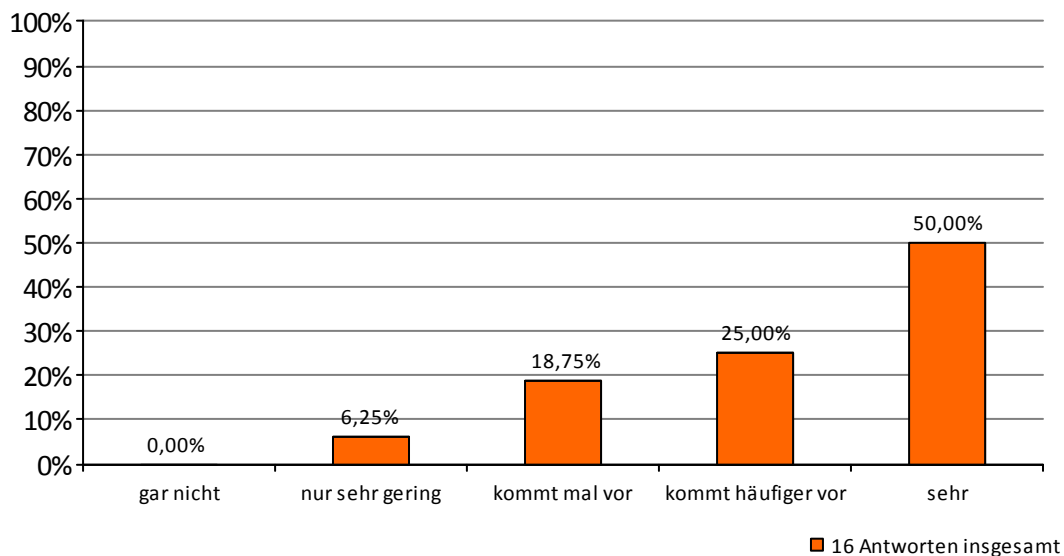
Vorteile	Nachteile
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Innerhalb kürzester Zeit können viele Besetzungsvorschläge eingeholt werden</li> <li>• Visueller Beweis für das Talent eines Schauspielers und dessen Eignung für eine Rolle oder auch für das harmonische Zusammenspiel unüblicher Paarungen</li> <li>• Effekte, Schnitte und ein bestimmter Kameraführungsstil (wie in Filmszenen auf einem Demoband) lenken nicht von der Leistung des Schauspielers ab</li> <li>• Die Aufgabe ist sowohl für unbekannte als auch für bekannte Schauspieler die gleiche, weshalb auch neue Gesichter eine Chance haben, sich zu beweisen</li> <li>• erweitert das Spektrum der Suche</li> <li>• Zeit- und Ortsunabhängigkeit aller am Castingprozess Beteiligter</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gefahr der Beliebigkeit durch zu viele Vorschläge</li> <li>• Caster fungiert als reiner Organisator, wenn alle Beteiligten das Material sichten ohne, dass der Caster vorher eine Auswahl getroffen hat</li> <li>• Der Schauspieler erhält keine direkten Regieanweisungen durch den Caster in Bezug auf seine Darstellung, nur allgemein</li> <li>• Mehr organisatorischer Aufwand für den Schauspieler</li> </ul>

**Tab. 1 Zusammenfassung der Antworten von Casting Directors zu Vor- und Nachteilen von eCasting im Rahmen der Untersuchung mithilfe der Fragebögen**

Alles in allem lässt sich wie auch in der Sekundärrecherche außer einer positiven Tendenz bzgl. der Akzeptanz und der Anwendung des eCastings keine eindeutige Positionierung der Caster gegenüber dem eCasting feststellen.

#### 10.2.2 Agenten

Die Ergebnisse der ersten Frage zeigen die Relevanz des eCastings für die Agenturen. Von insgesamt 16 Antworten war keine Agentur dabei, die eCasting für gar nicht relevant hielt. Nur eine Antwort wurde als „*nur sehr gering*“ bzgl. der Relevanz eingestuft. Dagegen gaben drei Agenturen an, dass das eCasting bei ihnen schon mal vorkommt und vier Agenturen sagten weiterhin, dass es häufiger vorkommt. Insgesamt acht Agenturen und damit genau die Hälfte der Teilnehmer stufen das eCasting sogar als „*sehr relevant*“ ein. Das zeigt, dass das Thema kein unbekanntes mehr ist und ihm die Agenten auch schon relativ viel Bedeutung beimessen. Da von insgesamt 194 angefragten 16 Agenturen an der Befragung teilnahmen, kann dieses Ergebnis als Tendenz verstanden werden.



**Abb. 12 Relevanz von eCasting für Agenturen**

Zusätzlich zur Angabe der Relevanz kommentierten einige auch ihre Angaben. Für die Agentur von Ulrike Boldt ist das eCasting zum Beispiel so relevant, dass sie sogar von ihren Klienten erwartet, dass sie sich eine Webcam anschaffen. Eine andere Agentur schreibt, dass ihre Schauspieler zu mehr als 90 Prozent persönlich zu den Casting Directors gehen würden und das eCasting eher nur als Notlösung zum Einsatz käme. Kiera Bahl sagt, dass ihre Agentur keine Wahl hätte, denn es sei in dem Maße relevant für sie, wie sie von Casting-Agenturen aufgefordert werde, eCasting zu machen. Johannes Willms von der Agentur „Commitment“ erzählt dagegen von einem eCasting, das durch die Agentur selbst initiiert wurde und dazu geführt habe, dass sein 82-Jähriger Klient im Oktober 2010 an der Seite von Sean Penn in den USA gedreht hat.

Die Antworten sind insgesamt sehr unterschiedlich, wie jedoch die Abbildung 12 zeigt, ist ein positiver Trend hinsichtlich der Bedeutung des eCastings für die Agenturen zu erkennen.

Bei der zweiten Frage sollten auch die Agenten den Ablauf eines eCastings schildern. Da ihre Beschreibungen mit denen der Caster deckungsgleich sind, müssen sie an dieser Stelle nicht noch einmal explizit erläutert werden. Eine Besonderheit ist jedoch zu erkennen, denn neun von 16 Agenturen nannten unabhängig von einer Wertung, einen Mehraufwand, der durch das eCasting für sie als Agenten entstehe.

Im nächsten Schritt wurde nach der Position der Klienten zum Thema „eCasting“ gefragt. Dabei wurde auch explizit auf eine Stellungnahme zur Beobachtung von Unterschieden zwischen jüngeren und älteren Klienten hingewiesen.

Insgesamt antworteten fünf Agenturen, dass die älteren manchmal eine größere Hilfe benötigen würden. Die jüngeren Klienten hingegen seien flexibler im Umgang mit der Technik, da sie mehr daran gewöhnt seien. Vier Agenturen beschrieben, dass Ältere nicht die technischen Möglichkeiten und Fähigkeiten hätten und sich gegenüber dem Verfahren wegen der modernen Technik



verschließen würden. Eine Agentur sagte, dass die älteren Schauspieler dem eCasting eher skeptisch gegenüberstehen würden und nannte als Ursache die fehlenden Regieanweisungen. Drei andere Agenturen wiederum beschrieben einen Unterschied zwischen Technik-Erprobten und Technik-Ungeübten und schlossen das Alter als Differenzierungsmerkmal aus. Zwei Agenturen beschrieben die Haltung der jüngeren und älteren Klienten als gleichwertig interessiert und aufgeschlossen.

Alles in allem lässt sich aus diesen Ergebnissen die Tendenz ableiten, dass die älteren Klienten mehr Schwierigkeiten im Umgang mit der Technik haben. Dabei muss jedoch festgehalten werden, dass die negativen und die positiven Antworten in Bezug auf das Technikverständnis der älteren Schauspieler relativ ausgeglichen sind.

Bezogen auf die generelle Einstellung der Klienten gegenüber dem eCasting ist bei elf positiven gegenüber fünf negativen Aussagen zu beobachten, dass das „eCasting“ zum größten Teil akzeptiert und als Chance wahrgenommen wird. Deutlich zu beobachten ist, dass die Schauspieler, die das eCasting negativ bewerten, darin einen zusätzlichen Mehraufwand für sich sehen. Auch, dass der Aufwand, den sie für die Erstellung des Demobands betrieben haben, nun nichts mehr wert sein soll, wird negativ bewertet. Was sich dabei ebenfalls negativ auf deren Meinung auswirkt, ist die Tatsache, dass diese Klienten mit dem eCasting auch keinen Erfolg hatten.

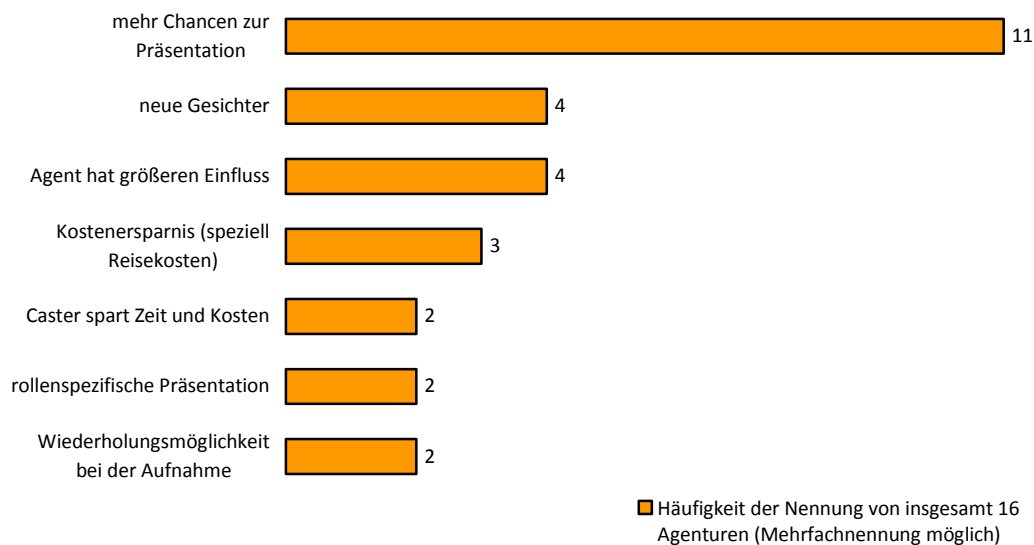
Weiterhin wurden die Agenten nach den Vor- und Nachteilen befragt, die sie durch das eCasting für ihre Arbeit sehen. Mehrfachnennungen waren hier möglich. Elf Agenten antworteten, dass eCasting mehr Chancen bietet, die Klienten zu präsentieren. Sechs nannten die Ortsunabhängigkeit als ausschlaggebenden Faktor. Vier bewerteten positiv, dass sie durch das eCasting einen größeren Einfluss auf den Besetzungsprozess hätten, denn der Agent arbeite kreativ mit und erhalte Einblicke in die jeweiligen Spielmöglichkeiten seines Klienten. Ein Agent bewertete das Verfahren als eine, für sich die Situation nicht verändernde Neuerung. Das Casting müsse seiner Meinung nach so oder so organisiert werden. Vier Agenten schrieben, dass auch unbekannte Gesichter durch das eCasting die Möglichkeit hätten, eine Rolle zu bekommen. Ebenso viele nannten als Vorteil, dass der Schauspieler die Szenen auch mehrmals wiederholen könne, je nach Belieben und Gefühl. Die Einsparung der Reisekosten wurde von drei Agenten als positiver Faktor aufgezählt.

Sechs Agenten nannten die fehlenden Regie-Anweisungen und sieben Agenten den generell fehlenden Kontakt zum Caster als negatives Kriterium. Drei Agenten sahen außerdem für den Schauspieler mehr Aufwand durch das eCasting. Insgesamt sechs Nennungen brachten den Aspekt hervor, dass das eCasting besonders für die Agenten mehr Arbeit bedeute - angefangen bei der Erstellung, über den Schnitt, bis hin zum Hochladen und der Überprüfung des Materials. Besonders dann, wenn der Schauspieler allein nicht in der Lage sei, vor der Kamera zu spielen und die Szenen hochzuladen, müsse der Agent viel Zeit investieren.

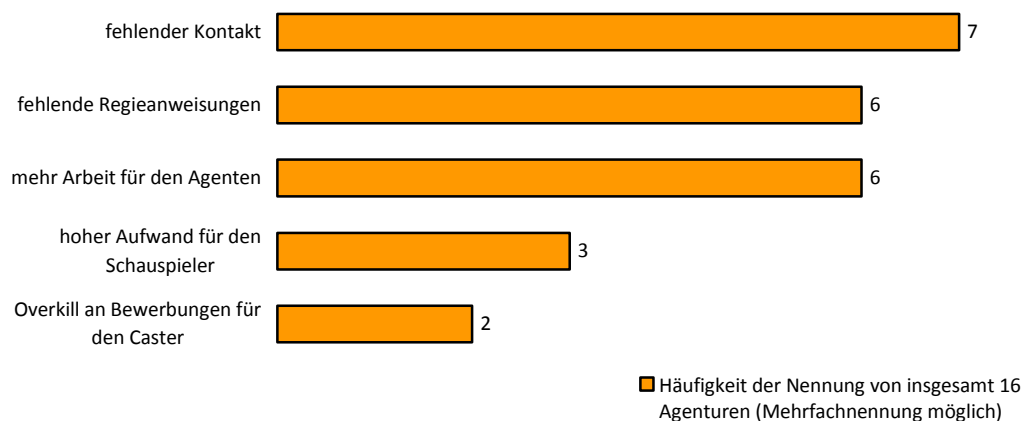
Da die negativen Nennungen jedoch in Verbindung mit den positiven

Antworten bzgl. der Mitwirkung des Agenten stehen, gleicht sich diese negative Wertung aus. Als Fazit kann festgehalten werden, dass die Agenten zwar mehr Aufwand haben, der größte Teil diesen aber in Kauf nimmt, da sie so einen größeren Einfluss auf den Besetzungsprozess ausüben können.

Hinsichtlich der Bedeutung des eCastings für den Caster nannten zwei Agenten, dass eine große Anzahl an Bewerbungen bei einem eCasting einen „Overkill“ bedeuten könne und dadurch auch viele Schauspieler vom Caster übersehen würden. Im Gegensatz dazu beschrieben zwei Nennungen das eCasting als große Hilfe für den Caster, da es ihm in den ersten Phasen des Castingprozesses Zeit und Aufwand spare.



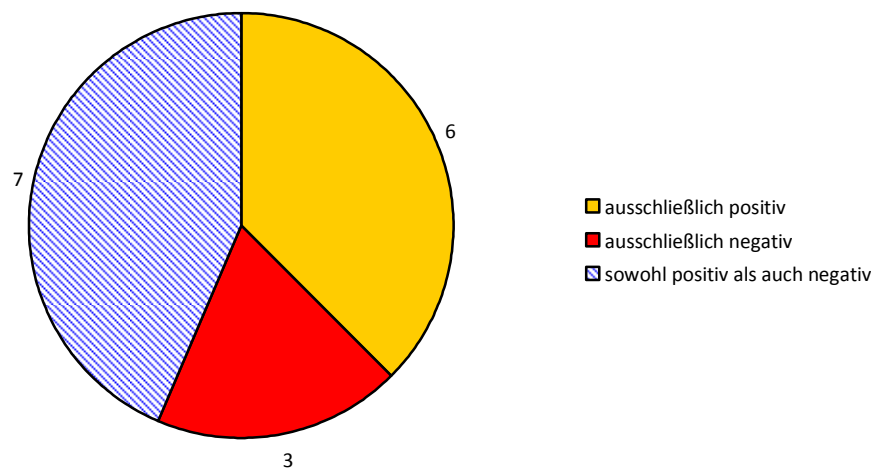
**Abb. 13 Vorteile des eCastings aus Sicht von Agenten**



**Abb. 14 Nachteile des eCastings aus Sicht von Agenten**

In der letzten Frage sollten die Agenten Stellungnahme zu folgender These nehmen, die ich auf Grundlage der Ausgangsfrage meiner Arbeit persönlich aufgestellt habe: „Denken Sie, dass das ‚eCasting‘ in Zukunft das am häufigsten eingesetzte Instrument der Castingbranche ist?“. Die Antworten werden hier nicht im Detail ausgewertet, sind aber im Anhang in ungekürzter Form zu finden.

Insgesamt positionierten sich sechs Agenten ausschließlich positiv und drei ausschließlich negativ hinsichtlich dieser Entwicklung. Sieben Agenten sahen hingegen sowohl Vor- als auch Nachteile und bezogen keine klare Stellung. Was jedoch deutlich wurde ist, dass der Großteil das eCasting nur als Vorstufe betrachtet, die das Live-Casting und insbesondere das Regie-Casting nicht ersetzen kann. Denn neun von 16 Agenten nannten das in ihren Antworten.



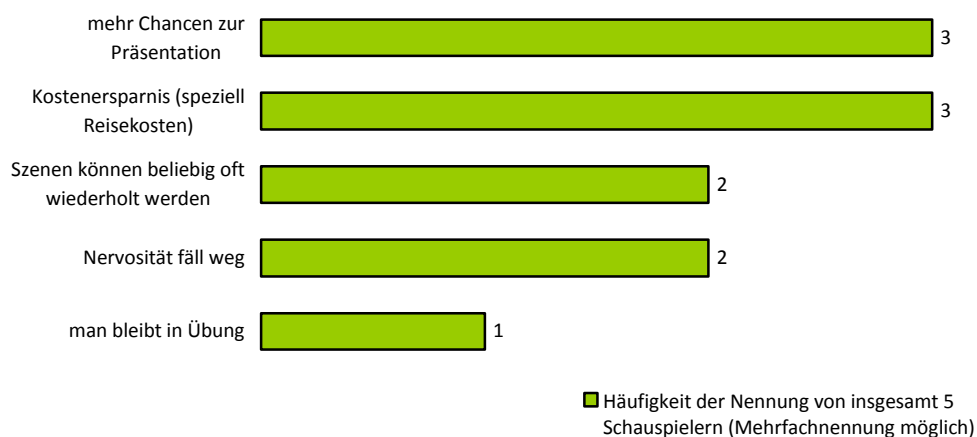
**Abb. 15** Position der Agenten zur Entwicklung des eCastings als am häufigsten eingesetztes Instrument in der Castingbranche

### 10.2.3 Schauspieler

Da insgesamt nur fünf Schauspieler an der Befragung teilnahmen, können im Folgenden keine Rückschlüsse auf die tatsächliche Meinung der Schauspieler in Deutschland gezogen werden. Die Antworten werden daher kurz abgebildet, um eine tendenzielle Wertung bzgl. der Akzeptanz von eCasting aufstellen zu können. Alle befragten Schauspieler haben an mindestens einem eCasting teilgenommen: zwei davon schon dreimal, andere zwei Schauspieler zweimal und einer einmal.

Bezüglich des Ablaufs waren bei den fünf Schauspielern keine Unterschiede zu den Antworten der Caster und der Agenten zu finden. Interessant war jedoch, dass zwei Schauspieler beschrieben, dass sie erst vorsichtig von ihrer Agentur gefragt wurden, ob sie bereit wären, an einem eCasting teilzunehmen. Das Vorgehen der Agenten ist daher auch den Neuerungen entsprechend behutsamer einzuschätzen. Da beide Schauspieler als Grund für ihre Zustimmung ihr gutes Technikverständnis nannten, bestärkt die Annahme, dass nicht das Alter, sondern die Interessen eine Rolle für die Akzeptanz des eCastings spielen.

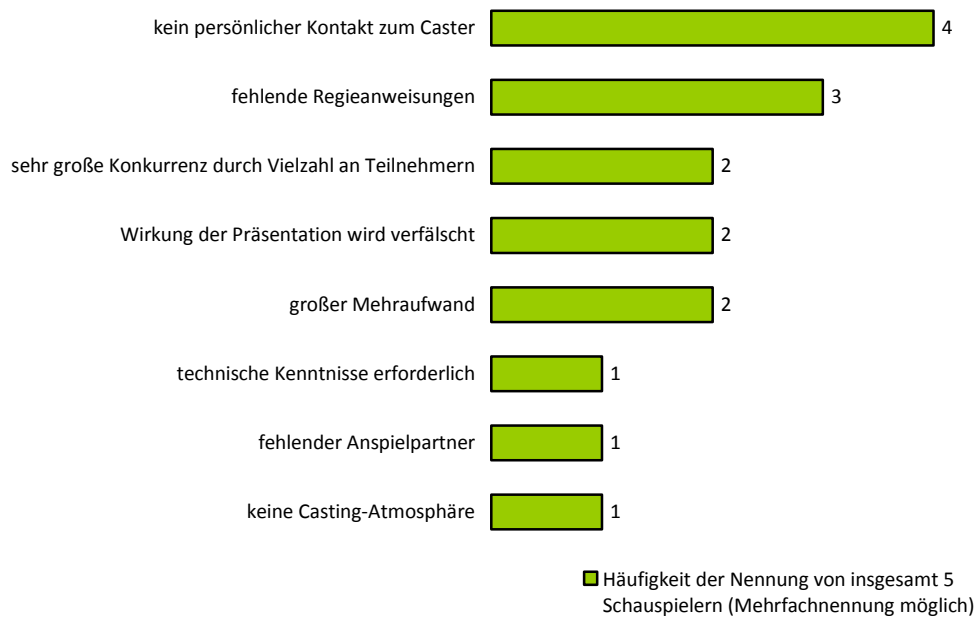
Die Schauspieler wurden anschließend nach ihrer Meinung zu Vor- und Nachteilen des eCastings befragt. Mehrfachnennungen waren hier möglich. Positive Stimmen gab es vor allem hinsichtlich der Einsparung von Reisekosten und der größeren Möglichkeit an Castings teilzunehmen, auch wenn eine räumliche Distanz bestehe. Drei Schauspieler nannten jeweils diese Aspekte. Ein Schauspieler betonte die Chance, aufgrund der häufigeren Teilnahme an Castings in Übung zu bleiben. Außerdem gab es jeweils zwei Nennungen hinsichtlich der wegfallenden Nervosität und der persönlichen Freiheit bzgl. der Dauer der Aufnahmen und der Gestaltung der Atmosphäre.



**Abb. 16 Vorteile des eCastings aus Sicht von Schauspielern**

Der fehlende persönliche Kontakt wurde von vier Schauspielern als negatives Kriterium bewertet und bildet damit den am stärksten kritisierten Aspekt. Drei Schauspieler nannten das fehlende Feedback durch den Caster oder den Regisseur als störend. Man wisse nicht, wie man spielen oder den Text interpretieren solle, sodass man die Vorstellungen der Auftraggeber treffe,

lautete beispielsweise eine Begründung. Zudem nannten jeweils zwei Schauspieler, dass die eigene Darstellung durch die Kamera nicht wie in der Realität wirken würde und es durch eine verstärkte Konkurrenz viel schwieriger sei, besonders herauszustechen. Zwei Schauspieler beschrieben das eCasting als Mehraufwand ohne Ertrag. Außerdem nannten einzelne Schauspieler Nachteile durch einen fehlenden Anspielpartner und durch eine veränderte Situation, die es schwierig machen würde, die Emotionen hervorzubringen, die man unter Anspannung auch im Live-Casting zeigen würde. Eine Antwort beschrieb zudem, dass technische Kenntnisse zwingend notwendig seien, um nicht zu verzweifeln.



**Abb. 17 Nachteile des eCastings aus Sicht von Schauspielern**

Die Schauspieler wurden abschließend gefragt, wie sie sich zur These positionieren, dass eCasting in Zukunft das am häufigsten eingesetzte Instrument der Castingbranche ist. Alle Schauspieler stimmten zwar dieser Entwicklungsprognose zu, jedoch bewertete nur ein Schauspieler dies als ausschließlich positiv für seine Arbeit. Zwei Schauspieler brachten insgesamt eher negative Begründungen hervor, positionierten sich jedoch nicht ausschließlich gegen das eCasting. Die anderen zwei sahen dieser Entwicklung jedoch nur mit Schrecken entgegen.

Alles in allem ist daher die Akzeptanz des eCastings von Seiten der Schauspieler eher negativ zu bewerten.

## 11. Diskussion

Anhand der dargestellten Positionen wird deutlich, dass das Thema „eCasting“ für regen Diskussionsstoff sorgt. Denn unabhängig von den Berufsgruppen sieht der Großteil der Beteiligten für seine Arbeit sowohl Vor- als auch Nachteile durch das Casting via Internet. Nur wenige positionieren sich jedoch klar dagegen und meist haben diese Personen auch noch keine oder nur wenige Erfahrungen mit dem Verfahren gesammelt. Der Anteil, der die neue Möglichkeit im Castingprozess ausschließlich positiv betrachtet, ist ebenfalls sehr gering. Doch auch dafür kann die fehlende Anwendung der Methode als Ursache gesehen werden. Als Schlussfolgerung ist zu erkennen, dass sich die Castingbranche gerade in der Testphase des eCastings befindet und besonders durch die Diskussion einige Systemlücken entdeckt werden, die es in Zukunft zu verbessern gilt. Im folgenden Abschnitt werden daher einige interessante Diskussionsgegenstände aufgezeigt und in einen Zusammenhang mit den Ergebnissen der Untersuchung gesetzt.

Auf der Suche nach den Aspekten des eCastings, die die Gemüter am meisten erhitzen, gab vor allem das Internet Antworten. Auf der Plattform „facebook“, dem Kommunikationsmedium der neuen Generation widmen sich beispielsweise zwei Seiten ausschließlich dem eCasting. Eine davon heißt „Gegen Online-Casting“<sup>117</sup> und dementsprechend sind auch deren Inhalte gestaltet. Die andere trägt die Überschrift „E-Casting/Online-Casting“<sup>118</sup>. Sie wurde von einer deutschen Schauspielerin gegründet, um Fragen rund um das Thema zu diskutieren und zu klären. Dabei spricht sie eine interessante Frage an. Als Umkehrschluss aus der Überlegung, was mit den hochgeladenen Videos bei den Castern passiert, fragt sie, ob ein Schauspieler sein eCasting-Video verwenden darf, um sich damit für eine andere Produktion zu bewerben. Hinsichtlich der Problematik verschiedener Verwertungsrechte wird diese Frage unter anderem auch Gegenstand der folgenden Betrachtung sein.

Das vom Schauspieler aufgenommene eCasting-Material hat als Beweismittel für den Caster einen hohen Wert. Er hat damit ein aktuelles Abbild des Schauspielers und dessen Talent und es zeigt ihn in einer Rolle, die man auf seinen Demobändern nicht findet. Daniela Tolkien berichtet, dass sie einen Schauspieler mit dem Material eines vergangenen eCastings für eine andere Produktion vorgeschlagen habe, auch ohne den Schauspieler zu fragen. Nur so habe er die Rolle schließlich erhalten. Kritisch zu sehen sind dabei die Aspekte, dass einerseits das Band ohne rechtliche Zustimmung des Schauspielers weitergegeben wurde und es andererseits Szenen aus Produktionen zeigt, an denen andere Firmen und Sender geschützte Rechte haben. In Bezug auf die Rechte des Schauspielers regt Clemens Erbach folgende Überlegungen an: „Eine

---

<sup>117</sup> Facebook.com [Administrator: Blochberger, Ludwig?]: *GEGEN ONLINE-CASTING*. URL: <http://ja-jp.facebook.com/posted.php?id=115106905168575> [Stand 20.12.2010].

<sup>118</sup> Facebook.com [Administrator: Math, Eva]: *E-Casting/Online-Casting*. URL: <http://www.facebook.com/group.php?gid=103995706322613#!/group.php?gid=103995706322613&v=wall> [Stand 20.12.2010].

*Probeaufnahme, die ich bei mir im Castingstudio aufgenommen habe, ist genauso unter meiner Kontrolle und daher eine Weitergabe möglich*<sup>119</sup>. Doch auch, wenn sich dadurch eigentlich nichts zu vorher verändert hat und das Material aus dieser Sicht nur zum Vorteil des Schauspielers verwendet wird, gibt es Befürchtungen. Bei dem eCasting zu „Kung Fu Mama“ hätte es, laut Daniela Tolkien, auch zweimal die Bitte gegeben, das Material nicht weiter zu verwenden, sondern nur für dieses Projekt.<sup>120</sup>

Damit das Verfahren auf diesem Hintergrund von den Schauspielern mit weniger Bedenken angenommen wird, sollte von Seiten der Caster stärker darauf hingewiesen werden, dass das Material nicht öffentlich ist, sodass jeder Internetbenutzer darauf zugreifen kann. *„Die Sachen, die im Moment online gestellt werden, bleiben auch wirklich vertraulich im Besitz des Casters“*<sup>121</sup>, so Clemens Erbach. Man müsse laut des Casting Directors daher einfach Vertrauen haben, dass der Caster das Material nur gezielt einsetzt und den Link nicht einfach weiter gibt.<sup>122</sup>

Hinsichtlich der rechtlichen Absicherung könnte man, wie in Kapitel 10.1.5 bereits angesprochen, zum Beispiel vor dem Upload der Dateien eine Auswahlfunktion einrichten, durch die der Schauspieler sein Okay gibt, dass sein Material auch für andere Produktionen verwendet werden darf.

In Bezug auf die Dauer, für die die Daten des Schauspielers generell gespeichert werden dürfen, gibt das BDSG den Hinweis, dass personenbezogene Daten zu löschen sind, sobald ihre Kenntnis für die datenverarbeitende Stelle nicht mehr zu ihrer Aufgabenerfüllung bzw. zur Erfüllung des Zwecks der Speicherung erforderlich ist<sup>123</sup>. Übertragen auf die Speicherung der Daten im Rahmen eines Castings würde das bedeuten, dass die Daten des Schauspielers gelöscht werden müssen, sobald er eine Absage erhält oder die endgültige Entscheidung über die Besetzung gefallen ist. Es ist dabei nicht relevant, ob der Schauspieler eine Rolle erhält und weiterhin an der Produktion beteiligt ist, denn die Produktion ist ein separater, dem Casting folgender Prozess<sup>124</sup>. Da der Schauspieler allerdings durch eine Einwilligung im Sinne des § 4a Abs. 1 BDSG wiederum in der Lage ist, den Caster zu ermächtigen, seine Daten auch über den Besetzungsprozess hinweg zu speichern und weiterzugeben, sollte diese Möglichkeit vom Caster stets abgefragt werden.<sup>125</sup> In Kapitel 10.1.5 wurden dafür bereits mögliche Wege dargestellt.

Die Einwilligung zur Weitergabe des eCasting-Materials von Seiten der Produktionsfirma und des Senders gestaltet sich dagegen problematischer. Denn hier spielt neben den Rechten der Produktionsfirma und des Senders an den Szenen auch die Tatsache eine Rolle, dass die Produktionsfirma ungern ihr

---

<sup>119</sup> Casting-network.de, *cn-klappe*, URL: <http://www.casting-network.de/Offener-Bereich/Videos/cn-klappe/46-Online-Casting-Neue-Herausforderungen-und-Chancen.html> [Stand 16.10.2010].

<sup>120</sup> Vgl. ebd.

<sup>121</sup> Ebd.

<sup>122</sup> Vgl. ebd.

<sup>123</sup> Vgl. BDSG (2009), Bundesdatenschutzgesetz vom 14.08.2009, BGBl. I, S. 2814, § 35 Abs. 2.

<sup>124</sup> Siehe Kapitel 7.1.3.

<sup>125</sup> Vgl. BDSG (2009), Bundesdatenschutzgesetz vom 14.08.2009, BGBl. I, S. 2814, § 4a Abs. 1.

Wissen über das vorhandene Schauspielerpotenzial, das durch das eCasting gewonnen wurde, teilen möchte. Denn am Beispiel von „Kung Fu Mama“ wird deutlich, wie viel sie dafür bezahlt.

*„Natürlich finde ich es als Zahlmeister der ganzen Unternehmung nicht lustig, wenn mit dem Aufwand und dem damit verbundenen Wissensvorsprung, den wir generieren, hausieren gegangen wird“<sup>126</sup>,*

bestätigt Stefan Raiser, der Produzent des TV-Films. Selbst, wenn es für den gleichen Sender sei, dürfe das Material seiner Meinung nach nicht für andere Produktionen verwendet werden. Er sagt in dieser Hinsicht auch ganz deutlich, dass seine Produktionsfirma diese Problematik in Zukunft *„[...] in fein eingebauten Linien klarziehen[...]“<sup>127</sup> werde.<sup>128</sup>*

Das ist eine Reaktion, die wahrscheinlich andere Produktionsfirmen in Zukunft ebenfalls zeigen werden. Auf Grundlage dieser Feststellungen sollte der Schauspieler im Vorfeld mit der Produktionsfirma abklären, ob er das eCasting-Material für die Bewerbung bei einer anderen Produktion verwenden darf. Als einfachste Variante kann er dabei auch zuerst den Caster als Vermittlungsinstanz der Produktionsfirma kontaktieren.

Ein nächster Diskussionspunkt ist der Kostenfaktor des eCastings. Denn einerseits heißt es immer wieder, durch das eCasting spare man Zeit und Geld, andererseits betonen Produzenten und Caster den hohen finanziellen Aufwand. *„Es ist ganz wichtig festzuhalten, dass [...] [uns] die ganze Unternehmung [...] wesentlich mehr [kostet] als seither“<sup>129</sup>,* bekräftigt der Produzent Stefan Raiser. Denn am Beispiel des Films „Kung Fu Mama“ wird deutlich, dass ein eCasting mit einer großen Teilnehmeranzahl einen sehr großen finanziellen und organisatorischen Aufwand bedeuten kann. *„Man denkt sich vielleicht, ja, die sparen damit Geld, aber wir haben eigentlich dann zum Regie-Casting viel mehr Schauspieler angesehen, als wir es jemals gesehen hätten, als wenn wir nur über Bänder besetzt hätten“<sup>130</sup>,* resümiert Raiser. Denn letztendlich steigt das notwendige Budget mit der Anzahl an Schauspielern, die gecastet werden.

Bei einer einzelnen Anfrage spart ein Casting via Internet natürlich wirklich. Die Reisekosten entfallen und auch der Caster hat im Endeffekt, bis auf einen erhöhten Kommunikationsaufwand für die Organisation, nicht viel mehr Aufwand, als würde er sich das Demoband ansehen. Besonders in Hinsicht auf internationale Koproduktionen, wo der Schauspieler oder auch der Regisseur meist im Ausland sitzen, spart die Produktionsfirma im Vergleich zur Organisation eines einzelnen Live-Castings viel Geld.

Sobald die Anzahl an Teilnehmern allerdings größer wird, steigen auch die Kosten. Denn dadurch ist auch die Anzahl an Kandidaten, die zu einem weiteren,

---

<sup>126</sup> Casting-network.de, *cn-klappe*, URL: <http://www.casting-network.de/Offener-Bereich/Videos/cn-klappe/46-Online-Casting-Neue-Herausforderungen-und-Chancen.html> [Stand 16.10.2010].

<sup>127</sup> Ebd.

<sup>128</sup> Vgl. ebd.

<sup>129</sup> Ebd.

<sup>130</sup> Ebd.



persönlichen Casting eingeladen werden größer. Hier liegt dann der eigentliche Kostenfaktor. Der Prozess muss daher an dieser Stelle in seiner Gesamtheit betrachtet werden. „Selbst wenn man nur die 50 Besten zum persönlichen Casting einlädt, nimmt das enorm viel Zeit in Anspruch, von der Studiomiete und dem Honorar für den Kameramann ganz zu schweigen“<sup>131</sup>, bestätigt die Casterin Nina Haun. Wollte man wie bei dem eCasting von „Kung Fu Mama“ jedoch 500 Schauspieler<sup>132</sup> vor Ort casten, wäre das ein finanzielles „no go“. Das eCasting ist daher aus kostentechnischer Sicht eine preiswerte Variante der Vorauswahl einer großen Anzahl an Schauspielern.

„[Das eCasting] ersetzt nichts, was bisher im Castingprozess besteht, sondern es eröffnet die Möglichkeit, mehr Schauspieler zu sehen mit weniger Aufwand für die Produktion“<sup>133</sup>, sagt Michael Douglas und fasst damit die Ursache der hier geschilderten Kostenproblematik treffend zusammen.



**Abb. 18 Szene aus einem Kindercasting**

Kinder. Hier sind die Eltern gefragt. Oftmals als Laien müssen sie Aufnahmen von ihrem Kind in den vorgeschriebenen Szenen zu Hause aufnehmen und selber Regiearbeit leisten. Da sie jedoch neben einer nicht fachgerechten Sichtweise auch emotional stark befangen sind, sind sie als Regisseur ungeeignet.

Zudem spielt auch die technische Ausrüstung eine Rolle, die einerseits vorhanden, andererseits aber auch bedient werden muss.

Zu Hause entsteht für die Kinder außerdem keine richtige Castingsituation, in der Spannung aufgebaut wird und sie durch die Anwesenheit von Fremden zu besonderer Konzentration aufgerufen sind. Vielleicht sind die Kinder beim eCasting weniger aufgeregt und spielen daher die Szenen besser vor, später bei den Dreharbeiten müssen sie jedoch auf jeden Fall vor mehreren, nicht vertrauten Personen schauspielern. Ob sie dazu in der Lage sind und daran auch Spaß haben, kann der Caster bei einem Live-Casting sofort sehen. Beim eCasting

<sup>131</sup> Blickpunkt:Film, *Warum das Internet im Castingprozess immer wichtiger wird*, URL: <http://www.mediabiz.de/film/news/warum-das-internet-im-castingprozess-immer-wichtiger-wird/290429> [Stand 20.11.2010].

<sup>132</sup> Vgl. Bekkert u.a., *Filmrollen durch Online-Casting*, URL: [http://mediacenter.dw-world.de/german/video/#!/17293/Filmrollen\\_durch\\_online\\_casting\\_euromaxx](http://mediacenter.dw-world.de/german/video/#!/17293/Filmrollen_durch_online_casting_euromaxx) [Stand 12.08.2010].

<sup>133</sup> Casting-network.de, *cn-klappe*, URL: <http://www.casting-network.de/Offener-Bereich/Videos/cn-klappe/46-Online-Casting-Neue-Herausforderungen-und-Chancen.html> [Stand 16.10.2010].

bleibt diese Möglichkeit aus.

Weiterhin ist auch der Aspekt der Seriosität nicht zu unterschätzen. Da viele Eltern dem Internet und dessen unübersichtlichen Wegen hinsichtlich des Uploads von Videomaterial meist sehr kritisch gegenüberstehen, ist ihre Bereitschaft zur Teilnahme an einem eCasting eher niedrig. Der Caster muss hier viel Überzeugungsarbeit leisten, damit er die entsprechende Teilnahme erfährt.<sup>134</sup> Da das eCasting aber vor allem durch seine hohe Aktualität gegen das Demoband besticht, ist es für Kinder-Castings ein beliebtes Instrument<sup>135</sup>.

Die Diskussion behandelt auch die Frage, ob die Möglichkeit tatsächlich genutzt wird, dass durch eCasting neue Gesichter gefunden und besetzt werden können. Die weibliche Hauptdarstellerin aus „Kung Fu Mama“ ist auch nicht so unbekannt, wie es die Vorstellung des Produzenten, Stefan Raiser, beschreibt. Es ist zwar ihre erste große Filmrolle, jedoch kennt der ein oder andere Claudia Hiersche als Carla Sophia, Gräfin von Lahnstein, aus der ARD-Serie „Verbotene Liebe“, aus dem ProSieben-Film „Schwer verknallt“ oder hat sie als Moderatorin für „VOX Wolkenlos“ schon einmal im Fernsehen gesehen.<sup>136</sup>

*„Ich habe das Gefühl, es wird zu sehr mit den Erwartungen derjenigen gespielt, die in Deutschland zu wenig zum Casting eingeladen werden“*<sup>137</sup>, kritisiert der Agent Bernhard Hoestermann. Er spielt damit darauf an, dass zwar unbekannte Schauspieler die Möglichkeit erhalten, an einem Casting teilzunehmen, jedoch besonders aus wirtschaftlichen Gründen nach wie vor lieber die bekannten Gesichter ausgewählt werden.<sup>138</sup> Die Promis müssen sich zwar auch bei einem eCasting neu beweisen, jedoch sind sie bei den Zuschauern gern gesehen und daher ein Garant für hohe Einschaltquoten und Pressestimmen. Als wichtigste finanzielle Faktoren sind das die ausschlaggebenden Gründe für die Sender, auf die Besetzer Druck auszuüben, Prominente statt unbekannte Branchenneulinge zu besetzen. Im direkten Duell mit Prominenten können sich Schauspieler ohne aussagekräftige Referenzen daher keine großen Chancen ausrechnen.

*„Generell stellt die Arbeit mit Laien eine Doppelbelastung für den Regisseur dar: neben dem für ihn ohnehin anstrengenden Dreh muss er verstärkt auch als Schauspiellehrer agieren“*<sup>139</sup>, so Tina Thiele in ihrem Buch. Die Arbeit mit Branchen-Neulingen ist daher nicht nur ein Risiko aus Sicht der Produzenten und Sender. Auch Regisseure drehen lieber mit den Schauspielern, von denen sie Professionalität kennen.<sup>140</sup>

Auf Grundlage dieser Betrachtungen ist daher festzuhalten, dass die

---

<sup>134</sup> Vgl. ebd.

<sup>135</sup> Vgl. Thiele, *Casting*, S. 142ff.

<sup>136</sup> Vgl. Schulz, Frank Oliver: *Claudia Hiersche*. URL: <http://www.frank-oliver-schulz.de/HirscheClaudia1.html> [Stand 20.12.2010].

<sup>137</sup> Casting-network.de, *cn-klappe*, URL: <http://www.casting-network.de/Offener-Bereich/Videos/cn-klappe/46-Online-Casting-Neue-Herausforderungen-und-Chancen.html> [Stand 16.10.2010].

<sup>138</sup> Vgl. ebd.

<sup>139</sup> Tina Thiele, *Casting*, S. 113.

<sup>140</sup> Vgl. ebd.

Besetzung von unbekannten Schauspielern unabhängig von der Form des Castings eher die Ausnahme bildet. Solange die Zuschauer immer noch lieber Filme einschalten, bei denen prominente Schauspieler mitspielen und die Produzenten und Sender hinsichtlich der Quote kein Risiko bei der Besetzung eingehen wollen, wird auch das eCasting nichts an der „Übermacht“ der Promis ändern können.

Im Rahmen der Podiumsdiskussion des BVC betont der Agent Bernhard Hoestermann einen weiteren negativen Aspekt des eCastings:

*„[...] gefährlich finde ich es, dass alles auf Typen hinausläuft. [...] Wir haben viel zu oft und immer mehr den Fall, dass nicht Schauspieler eine Rolle gestalten und einen Abstand zu ihrem eigenen Typ dann für die Rolle nutzbar machen, sondern, dass immer mehr nach Typen gescoutet wird. [...] Wir nähern uns mit Projekten, die wir im Fernsehen sehen, immer mehr dem Reality-TV an, als dem, was Schauspieler eigentlich können sollten und auch können“<sup>141</sup>.*

Einen weiteren, verbesserungswürdigen Aspekt bringt Daniela Tolkien ins Gespräch: *„Es gibt noch Entwicklungsbedarf bei der Art der Verteilung der Rollenbeschreibungen“<sup>142</sup>*. Denn beim eCasting zu „Kung Fu Mama“ hatten einige Schauspieler die Rollenbeschreibungen und damit die Einladung nicht erhalten, obwohl sie vom Typ her gepasst hätten. Hier werden vor allem die Agenten in die Pflicht gerufen, da sie in den meisten Fällen die Unterlagen vom Caster erhalten und diese nach eigener Einschätzung an ihre Klienten weitergeben. Für die privaten Agenturen mit circa 20 bis 30 Klienten ist das dann eine Frage der Sorgfalt. Dass sich jedoch die ZAV mit ihren mehreren tausend Klienten nicht so intensiv kümmern kann, liegt auf der Hand.<sup>143</sup> Clemens Erbach sagt hier: *„Schauspieler müssen Vertrauen haben, dass die Agenten die Vorauswahl richtig treffen“<sup>144</sup>*.

Der Schauspieler Robert Spitz bemängelt, dass viele Schauspieler nach einer Teilnahme an einem Casting keine Rückmeldung erhalten, wenn sie nicht in die engere Auswahl gekommen sind: *„Wenn man sich schon so viel Mühe gemacht hat, sollte man zumindest eine Absage erhalten“<sup>145</sup>*. Dass das jedoch besonders bei einem eCasting sehr aufwendig ist, wo die Anfrage an einen großen Empfängerkreis gerichtet wird, betont Stefan Raiser auf der Podiumsdiskussion des BVC. Laut des Produzenten bekamen alle eCasting-Teilnehmer von „Kung Fu Mama“ eine Absage und detailliertes Feedback durch die Casterin angeboten. Diese hatte damit extrem viel Arbeit, denn über 100 Schauspieler nahmen das

---

<sup>141</sup> Casting-network.de, *cn-klappe*, URL: <http://www.casting-network.de/Offener-Bereich/Videos/cn-klappe/46-Online-Casting-Neue-Herausforderungen-und-Chancen.html> [Stand 16.10.2010].

<sup>142</sup> Ebd.

<sup>143</sup> Vgl. ebd.

<sup>144</sup> Ebd.

<sup>145</sup> Ebd.

Angebot des Produzenten wahr.<sup>146</sup> „Das werden wir in diesem Umfang nicht mehr machen können“<sup>147</sup>, so Raiser.

An diesem Beispiel wird zwar deutlich, dass die Möglichkeit des Feedbacks mit steigender Anzahl der Teilnehmer sinkt. Die Tatsache, dass sich grundsätzlich mehr darum bemüht wird, jedem eine Absage zu schicken, ist aber als positiver Entwicklungsansatz gegenüber dem klassischen Casting zu bewerten. Denn auch hier erhielten die Schauspieler, die nicht ausgewählt wurden, oftmals keine Rückmeldung.<sup>148</sup>

Zur Problematik des fehlenden Dialogs zwischen Caster und Schauspieler regt der Regisseur Ben Verbong die Überlegung an, dass der Aufwand viel zu hoch sei, um dem eCasting eine Analyse des Drehbuchs voranzustellen. Es würde über ein Jahr dauern und sei im Angesicht des kurzen Zeitfensters eines Castings unmöglich.<sup>149</sup> „Deshalb suche ich jemanden, der mich zu dieser Rolle bringen kann und nicht umgekehrt, dass man die Rolle zu jemanden bringt“<sup>150</sup>, so Verbong. Clemens Erbach fügt dem hinzu, dass die Caster im Zuge des eCastings nicht verschwunden seien. Die Schauspieler könnten sie nach wie vor bei Fragen kontaktieren.<sup>151</sup>

Denn auch wenn die modernen Wege genutzt werden, sollten die klassischen Methoden nicht in Vergessenheit geraten.

---

<sup>146</sup> Vgl. ebd.

<sup>147</sup> Ebd.

<sup>148</sup> Vgl. Boldt, *Casting für Film, Fernsehen und Bühne*, S. 81.

<sup>149</sup> Vgl. Casting-network.de, *cn-klappe*, URL: <http://www.casting-network.de/Offener-Bereich/Videos/cn-klappe/46-Online-Casting-Neue-Herausforderungen-und-Chancen.html> [Stand 16.10.2010].

<sup>150</sup> Ebd.

<sup>151</sup> Vgl. ebd.

## 12. eCasting und eRecruiting



**Abb. 19 Ist der richtige Mitarbeiter für eine Stelle gefunden, profitiert das gesamte Unternehmen**

Nachdem Ursache- und Wirkungskomplexe hinsichtlich der Wahrnehmung und Akzeptanz von eCasting in der Film-, Theater- und Fernsehbranche beleuchtet wurden, soll dieses Kapitel Möglichkeiten aufzeigen, wie das Verfahren anwendungsfreundlicher und effizienter gestaltet werden kann. Als Grundlage dient dafür ein Vergleich mit dem „eRecruiting“, das als Instrument der Personalbeschaffung in verschiedenen Formen bereits Anwendung findet. Im Anschluss daran liegt der Fokus der Betrachtungen auf den Potenzialen des eCastings und dessen Einsatz außerhalb des Besetzungsprozesses in der Film-, Theater- und Fernsehbranche. Auf der einen Seite wird dabei als Umkehr des ersten Vergleichs untersucht, inwieweit das eCasting auch als Instrument der Personalbeschaffung in Unternehmen eingesetzt werden kann, auf der anderen Seite finden auch weitere Branchen diesbezüglich Betrachtung.

### 12.1 Effektivierung des eCastings durch das eRecruiting

#### 12.1.1 Definitionen und Prozesse des Personalwesens

Der englische Begriff „Electronic Recruiting“, der ins Deutsche übersetzt als Elektronische Rekrutierung bezeichnet werden kann, beschreibt laut Beck die zielgerichtete Personalbeschaffung über das Internet<sup>152</sup>. Die Personalbeschaffung selbst ist Bestandteil des Personalwesens eines Unternehmens und hat als solches die Funktion „[...] eine auftretende personelle Unterdeckung zu beseitigen [...]“<sup>153</sup>. Im besten Falle ist sie daher auf einen Zeitraum im Vorfeld des Personalmanagements ausgerichtet.

Für den Begriff des Personalwesens hat sich im Laufe der Jahre der Begriff des Personalmanagements etabliert, der im angelsächsischen Raum auch als „Human Resource Management“ bezeichnet wird<sup>154</sup>. Das Personalmanagement ist eine betriebliche Metafunktion, die die gesamten mitarbeiterorientierten Aktivitäten eines Unternehmens umfasst<sup>155</sup>. Sie ist auf die „Resource Mensch“ und deren effiziente Beschaffung, Nutzung und Erhaltung ausgerichtet und daher

<sup>152</sup> Vgl. Beck, Christoph: *Professionelles E-Recruitment: Strategien, Instrumente, Beispiele*. Neuwied: Luchterhand, 2002.

<sup>153</sup> Hackstein, Rolf/ Nüssgens, Karl H./ Uphus, Peter H.: *Personalentwicklung in systemorientierter Sicht*. In: Fortschrittliche Betriebsführung, Band 20, 1972, S. 30 ff.

<sup>154</sup> Vgl. Drumm, Hans. J.: *Personalwirtschaft*. 4. Auflage, Berlin: Springer, 2000, S. 29.

<sup>155</sup> Vgl. Hummel, Thomas R./Wagner, Dieter: *Differentielles Personalmarketing*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel, 1996, S.26.

strategischer Erfolgsfaktor und Führungsaufgabe<sup>156</sup>.

Eine Übersicht über Funktionen des Personalmanagements in Anlehnung an Hummel und Wagner sind in Abbildung 20 zu finden. Hier wird ersichtlich, dass die Querschnittsfunktionen (Personalcontrolling, -marketing und -information sowie Organisation des Personalwesens) in jeder einzelnen Prozessfunktion (Personalbedarfsermittlung, -beschaffung, -entwicklung, -freistellung und -erhaltung) partielle Teilaspekte übernehmen und dadurch Entscheidungen sowie Maßnahmen beeinflussen.<sup>157</sup> Der Einsatz von eRecruiting als Instrument der Prozessfunktion „Personalbeschaffung“ muss daher immer im Kontext zu anderen Funktionen und deren Maßnahmen im Unternehmen betrachtet werden.

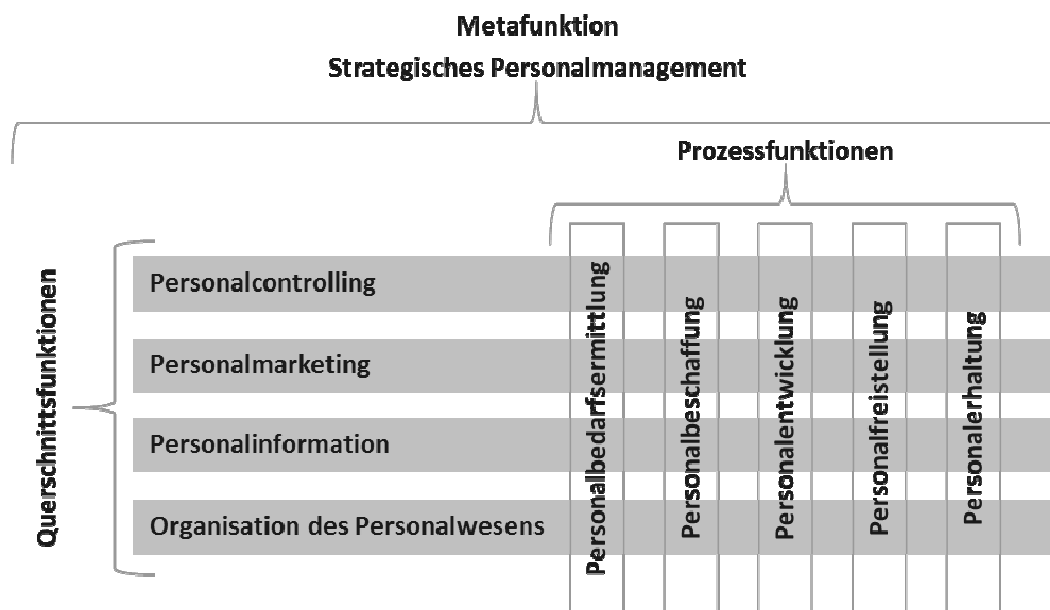


Abb. 20 Funktionen im Personalmanagement

Um das eRecruiting in Hinblick auf den im nächsten Kapitelabschnitt folgenden Vergleich mit dem eCasting besser in den gesamten Prozess der Personalbeschaffung einordnen zu können, folgt an dieser Stelle eine genaue Betrachtung dieser Prozessfunktion.

Bühner unterteilt die Personalbeschaffung in drei Schritte<sup>158</sup>. Er beginnt mit der Auswahl der Methoden und unterscheidet dabei zwischen interner und externer Personalbeschaffung. Erstere bezieht sich auf bereits im Unternehmen angestellte Mitarbeiter, wie zum Beispiel Auszubildende, die nach Beendigung ihrer Ausbildung übernommen werden. Zielgruppe der externen Personalbeschaffung ist dagegen der potenzielle Bewerberkreis außerhalb der Mitarbeiterschaft des Unternehmens. Es hängt daher insbesondere von der gesuchten Zielgruppe mit den entsprechenden Qualifikationen ab, welcher Weg der Beschaffung geeignet ist.<sup>159</sup>

<sup>156</sup> Vgl. Scholz, Christian: *Personalmarketing*. 2. Auflage, München: Haufe, 1993, S.1.

<sup>157</sup> Vgl. Hummel/ Wagner, *Differentielles Personalmarketing*, S.26.

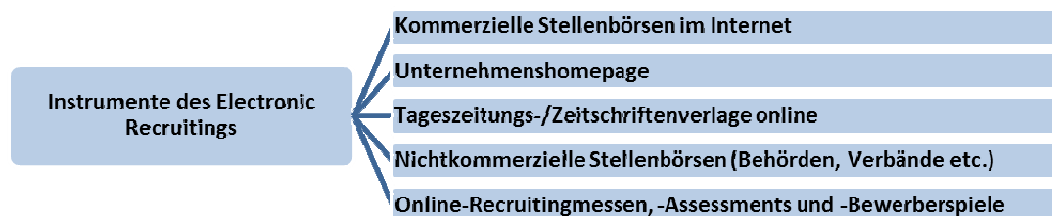
<sup>158</sup> Vgl. Bühner, Rolf: *Personalmanagement*. 4. Auflage, München: Oldenbourg Verlag, 1994, S.99.

<sup>159</sup> Vgl. Olfert, Klaus/ Steinbruch, Pitter A.: *Personalwirtschaft*. Ludwigshafen (Rhein): Kiehl, 1984, S.87.

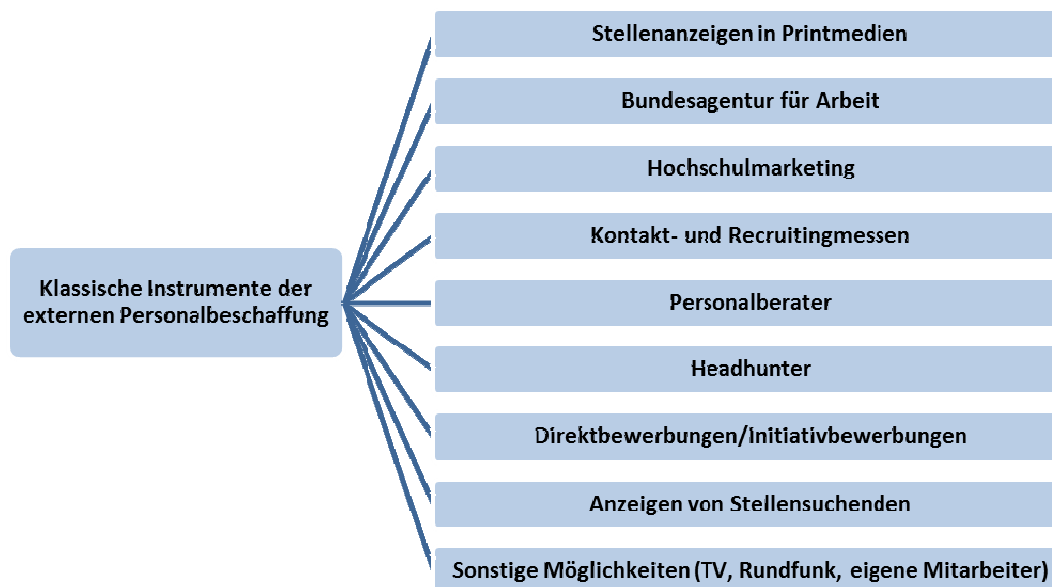
Nach der Auswahl der Beschaffungswege folgt laut Bühner die Stufe der Personalansprache und letztendlich die der Personalauswahl, wobei sich die Gestaltung dieser beiden Schritte wieder nach dem ausgewählten Beschaffungsweg richtet. Die Personalansprache kann so zum Beispiel intern erfolgen, aber auch aktive, externe Werbung sein. Auch ein passives Verhalten des Unternehmens ist nach Bühner eine Form der Personalansprache.<sup>160</sup>

Das eRecruiting kann sowohl auf internem, als auch auf externem Weg durchgeführt werden. Für die interne Personalansprache eignen sich zum Beispiel firmeneigene Websites oder Portale, die nur den Mitarbeitern zugänglich sind. Auf externem Wege sind Anzeigen auf kommerziellen Stellenbörsen eine Möglichkeit der Personalansprache.

Eine Übersicht zu Instrumenten, die derzeit im gesamten Prozess des Electronic Recruitings zur Verfügung stehen, zeigt Abbildung 21.



**Abb. 21 Instrumente des Electronic Recruitings**



**Abb. 22 Klassische Instrumente der externen Personalbeschaffung**

<sup>160</sup> Vgl. Bühner, *Personalmanagement*, S.99.

Im Vergleich zu klassischen Instrumenten der externen Personalbeschaffung, die in Abbildung 22 aufgelistet sind, bringt das eRecruiting in vielen Teilprozessen des Bewerbermanagementprozesses Vorteile mit sich. Um diese Vorteile detailliert betrachten zu können, erfolgt zunächst eine kurze Darstellung des gesamten Bewerbermanagementprozesses aus Sicht der Stellensuchenden und aus Sicht der Stellenanbietenden.

Der potenzielle Bewerber durchläuft als Stellensuchender einen mehrstufigen Bewerbungs- bzw. Entscheidungsprozess, der mit der Wahrnehmung einer ausgeschriebenen Stelle beginnt und mit der Annahme des Stellenangebots oder bei einem negativen Verlauf mit dem Abbruch des Prozesses endet. Bei einer Initiativbewerbung ist der Startpunkt die Wahrnehmung des Unternehmens und dessen angebotener Möglichkeiten. Da die Phasen innerhalb des Prozesses allerdings überwiegend durch den Stellenausschreibenden, also das Unternehmen, gesteuert werden, laufen sie für den Kandidaten vielfach unterbewusst und ohne deutliche Übergänge ab.<sup>161</sup>

Der Bewerbungsprozess aus Sicht des Unternehmens beginnt mit der ersten Kontaktaufnahme mit dem Bewerber und endet mit dessen Einstellung oder einer Absage. Abbildung 23 zeigt die einzelnen Stufen eines zweistufigen Bewerbermanagementprozesses in Anlehnung an Beck.



**Abb. 23 Bewerbermanagementprozess aus Sicht des Stellenanbietenden**

Ein einstufiges Verfahren, bei dem nur die Bewerbungsunterlagen mit Abschluss- und Arbeitszeugnissen, Lebenslauf und weiteren Unterlagen zum beruflichen Werdegang als Grundlage der Entscheidung herangezogen werden, findet aufgrund des niedrigen Aussagewertes heute keine Anwendung mehr.<sup>162</sup>

Ein dreistufiges Verfahren enthält im Anschluss an die zweite Sichtung eine weitere Auswahlphase, in der zusätzliche Arbeitsproben, Leistungs- oder Eignungstests vom Kandidaten gefordert werden. Ein Beispiel für einen Test ist der sogenannte „Assessment Center“, bei dem leistungsrelevante Aufgaben und eignungsdiagnostische Instrumente verknüpft werden. In Form von Gruppendiskussionen, Rollenspielen, Interviewsituationen oder anderen Methoden werden dabei vor allem aktuelle persönliche Kompetenzen des Bewerbers abgeprüft, um dessen berufliche Entwicklung prognostizieren zu können.

<sup>161</sup> Vgl. Simon, Herman/ Wiltinger, Kai/ Sebastian, Karl-Heinz/ Tacke, Georg: *Effektives Personalmarketing. Strategien – Instrumente – Fallstudien*. Wiesbaden: Gabler Verlag, 1995, S. 55.

<sup>162</sup> Vgl. Drumm, *Personalwirtschaft*, S.345.



Die folgenden Betrachtungen beziehen sich auf das zweistufige Verfahren mit einem Bewerbungsgespräch in letzter Entscheidungsinstanz, da dieses als Einzelmethode das akzeptierteste Verfahren bei Bewerbern ist<sup>163</sup>.

Bei der ersten Sichtung werden die Kandidaten nach drei Kategorien priorisiert. Als Grundlage dafür dient der Abgleich des Stellenanzeigenprofils des Unternehmens mit dem Profil des Stellensuchenden anhand seiner Unterlagen. Merkmale, wie Geschlecht, Alter, Rasse, Weltanschauung oder Religion, dürfen laut AGG nicht bei der Auswahl berücksichtigt werden, um eine Diskriminierung der Bewerber auszuschließen<sup>164</sup>.

Die Kandidaten mit der höchsten Kongruenz werden der Kategorie A zugeordnet, die darauf folgend Besten der Kategorie B. C-Kandidaten sind diejenigen, welche die erforderlichen Mindestqualifikationen nicht besitzen und daher in Folge der ersten Sichtung ausgesondert werden.<sup>165</sup> Im Rahmen dieses Vorgangs wird von den meisten, jedoch nicht von allen Unternehmen, ein Eingangsbescheid an die Bewerber versendet. Obwohl die Unternehmen mit der Unterlassung eines Erst- oder auch eines Zwischenbescheids darauf abzielen, den Schriftverkehr zu reduzieren, ist das Vorgehen laut Lorenz und Rohrschneider ein Zeichen für ein unprofessionelles Personalmarketing und führt bei den Bewerbern eher zu Verunsicherung und Verärgerung. Trotzdem sind vor allem Zwischenbescheide in der gängigen Praxis nur bei einem Bruchteil der Unternehmen im Bewerbermanagementprozess zu finden.<sup>166</sup>

Im Rahmen der zweiten Sichtung legt das Unternehmen die ersten Bewerbungsgespräche und die Reihenfolge der Einladung der A- und B-Kandidaten fest. Nach den Auswahlgesprächen erfolgt die Entscheidung, welchen Kandidaten ein Arbeitsvertrag angeboten und welchen Kandidaten abgesagt wird. Erst wenn alle Vakanzen besetzt sind und der Bewerber der Einstellung verbindlich zugesagt hat, wird allen verbleibenden A-Kandidaten abgesagt.

Der dargestellte Bewerbermanagementprozess unterscheidet sich in Abhängigkeit der jeweils eingesetzten Instrumente. In Bezug auf den Einsatz von eRecruiting und die Einbindung des Internets in den Prozess lassen sich daher in den einzelnen Phasen Unterschiede gegenüber der Anwendung klassischer Instrumente feststellen. Diese werden in der Abbildung 24 aufgezeigt.

---

<sup>163</sup> Vgl. Schuler, Heinz: *Psychologische Personalauswahl*. Göttingen: Hogrefe, 2000, S. 183.

<sup>164</sup> Vgl. AGG (2006), Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 17.08.2006, BGBl. I Nr. 39, S. 1897-1910.

<sup>165</sup> Vgl. Schuler, *Psychologische Personalauswahl*, S. 183.

<sup>166</sup> Vgl. Lorenz, Michael/ Rohrschneider, Uta: *Personalauswahl – schnell und sicher Top-Mitarbeiter finden*. 2. Auflage, München: Kienbaum bei Haufe, 2000, S. 64.

Teilprozesse	Klassische Rekrutierung	Electronic Recruiting
<b>Anzeigenschaltung</b>	Einmalig Nicht veränderbar Regional Textbegrenzung Kostenintensiv	Kontinuierlich Veränderbar Regional/International Keine Textbegrenzung Kostengünstig
<b>Bewerbungseingang</b>	Papier Nicht Steuerbar	Digital & Papier Steuerbar
<b>1. und 2. Sichtung</b>	Manuell	Manuell & Automatisierbar
<b>Auswahlgespräch</b>	Persönliche Anwesenheit	Persönliche Anwesenheit & Raumunabhängigkeit
<b>Entscheidung</b>	Personenabhängig	Personenabhängig
<b>Arbeitsvertrag</b>	Papierform	Papierform Digitale Form
<b>Erfolgskontrolle</b>	Manuelle Statistiken	Automatische Statistiken Kontinuierlich
<b>Administration</b>	Medienbruch bei Stammdateneingabe Manuelle Erstellung der Korrespondenz/Versand	Medienbruchfrei Manuelle Erstellung der Korrespondenz Automatische Erstellung der Korrespondenz/Versand
<b>Allgemein</b>	Zeitintensiv Persönlich	Zeitsparend Persönlich/Unpersönlich Interaktivität Geschwindigkeit Flexibilität Recherchemöglichkeiten

**Abb. 24 Unterschiede klassischer & elektronischer Beschaffung**

Im Zuge einer demografisch bedingten Senkung des Erwerbspotenzials, das sich gemäß Prognosen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung im Jahr 2025 auf rund 6,5 Millionen Personen verringern soll<sup>167</sup>, nimmt das „eRecruiting“ eine äußerst wettbewerbskritische Funktion auf der Suche nach qualifizierten Arbeitskräften ein. Denn als Teil einer Generation von „Digital Natives“, die die Vielfalt an webbasierten Angeboten selbstverständlich und täglich nutzen, sind sie der ausschlaggebende Faktor dafür, dass Unternehmen ihre Maßnahmen zur Personalbeschaffung immer mehr auf das Internet übertragen.

Laut der Studie „Recruitings Trends 2011“ resultieren 71,8 Prozent der Einstellungen aus Stellenanzeigen auf der eigenen Unternehmenswebsite oder in Onlinestellenbörsen. Die Tatsache, dass dieser Wert seit 2003 um ganze 19 Prozent gestiegen ist, verdeutlicht die hohe Bedeutung des eRecruitings im Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter.<sup>168</sup>

<sup>167</sup> Vgl. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung: *Zuwanderungsbedarf und politische Optionen für die Reform des Zuwanderungsrechts*, Oktober 2010 – Hintergrundpapier.

<sup>168</sup> Vgl. Prof. Dr. Weitzel, Tim/ Dr. Eckhardt, Andreas/ von Stetten, Alexander/ Laumer, Sven: *Recruiting Trends 2011*. Bamberg/ Frankfurt am Main, 2011 - empirische Untersuchung mit den Top-1.000-Unternehmen aus Deutschland sowie den Top-300-Unternehmen aus den Branchen Finanzdienstleistung, IT und Öffentlicher Dienst durch das Centre of Human Resources Information Systems in Zusammenarbeit mit der Otto-Friedrich-Universität Bamberg, der Goethe-Universität Frankfurt am Main und Monster Worldwide Deutschland GmbH.

Im Umfeld einer rasanten technologischen Entwicklung des Internets und den veränderten Nutzungsgewohnheiten der Zielgruppe haben sich vielseitige Formen von Online-Instrumenten im Personalbereich herausgebildet. Neben eigenen Karriereseiten, Online-Recruitingmessen oder Anzeigen in Online-Stellenbörsen sind auch Bewerbungsgespräche via „Skype“ oder webbasierte, interne Personalverwaltungssysteme in den Bewerbermanagementprozess integriert. Auf der Suche nach neuen Wegen der Rekrutierung rücken zudem Social Media Plattformen, wie Facebook oder Xing, in den Fokus des Interesses von Personalabteilungen. Als Teilprozess der Personalbeschaffung sind bei der Bewerberauswahl außerdem auch webbasierte Verfahren der Eignungsdiagnostik zu finden.

Mithilfe der Betrachtung von Vorteilen einzelner, dieser genannten Formen und deren Applikation auf das eCasting werden Möglichkeiten gesucht, um die Effektivität und die Akzeptanz von eCasting steigern zu können.

#### 12.1.2 Applikation von Vorteilen des eRecruitings auf das eCasting

Die Arbeit hat an mehreren Stellen schon deutlich aufgezeigt, dass das eCasting nur ein Teilprozess des gesamten Castingprozesses ist, der sich an die Anfrage der Agentur bzw. des Schauspielers anschließt und als Vorstufe eines Live-Castings zur Einschränkung der Auswahl möglicher Kandidaten eingesetzt werden kann. In Bezug auf den Prozess der Personalbeschaffung nach Bühner ist das eCasting daher der Phase der Personalauswahl zuzuordnen.

In Anlehnung an die detailliertere Unterteilung von Beck trifft dagegen die Phase der ersten und zweiten Sichtung innerhalb des Bewerbermanagementprozesses auf die Merkmale des eCastings zu.

Da das „Skype“-Casting eine Live-Form des eCastings ist, kann es mit dem Bewerbungsgespräch gleichgesetzt werden, das nach Beck eine einzelne Phase innerhalb des Personalbeschaffungsprozesses darstellt. Auf Grundlage dieser gesonderten Einordnung findet es auch eine eigenständige Betrachtung und wird erst im Kapitel 12.1.3 berücksichtigt.

Da in der Phase der Sichtungen die Automatisierung des Verfahrens aus technischer Sicht und der Einsatz diagnostischer Online-Verfahren als entscheidende Vorteile genannt wurden, stehen diese beiden Aspekte im Mittelpunkt der weiteren Untersuchungen. Vorab erfolgt jedoch ein kurzer Exkurs hinsichtlich einer anderen Herangehensweise an die Begriffsabgrenzung von eCasting, denn auch sie gibt Anregungen für neue Wege des Castings via Internet.

Geht man davon aus, dass alle einzelnen Teilprozesse einer Besetzung in einem kausalen Zusammenhang stehen, sind als Einflussfaktoren für die Verbesserung von eCasting auch Veränderungen anderer Schritte innerhalb des gesamten Castingprozesses interessant. Betrachtet man auf diesem Hintergrund beispielsweise den gesamten Personalbeschaffungsprozess nach Bühner, kann das eCasting als Stufe der Personalauswahl auch mit den Vorteilen des Einsatzes von eRecruiting in der vorherigen Stufe der Personalansprache in Verbindung gebracht werden. In der Theater-, Film- und Fernsehbranche ist die

Personalansprache mit der Recherche nach Schauspielern und der Anfrage der Agenturen bzw. Schauspieler gleichzusetzen. Für diese Betrachtung spielen allerdings nur Einzel- oder Selektionsanfragen an bestimmte Agenturen oder Schauspieler eine Rolle, da in der Praxis aufgrund der Wahrscheinlichkeit einer zu hohen Bewerberzahl die Möglichkeit der offenen Ausschreibung nicht genutzt wird. Würde man jedoch Ausschreibungen auf zielgruppenrelevanten Internetplattformen schalten, würde man durch den Einsatz von eCasting genauso profitieren, wie vom Einsatz des eRecruitings bei der Anzeigenschaltung von Unternehmen.<sup>169</sup>

Auch hinsichtlich der Recherche lassen sich Verbesserungsmöglichkeiten feststellen, die sich positiv auf die Anwendung von eCasting auswirken können. Als Recherchetool ist das Internet im Castingprozess zwar inzwischen sowieso nicht mehr wegzudenken, da es den Besetzungsprozess entscheidend verkürzt hat<sup>170</sup>, aber neue Entwicklungen und Trends, wie die Nutzung von Social Media Plattformen, ergeben neue Wege, um die Suche nach geeigneten Kandidaten effizienter zu gestalten. Wie am folgenden Beispiel von „facebook“ ersichtlich wird, muss dabei die Ansprache nicht zwangsmäßig öffentlich erfolgen, weshalb sie sich auch in der gängigen Praxis umsetzen lässt.

Auf der Internet-Plattform „facebook“ hat ein angemeldeter Nutzer die Möglichkeit, Personen in eine Gruppe einzuladen und an alle Mitglieder eine Nachricht zu schreiben. Die Anzahl der Mitglieder ist dabei unbegrenzt und kann entweder durch den Administrator der Gruppe individuell bestimmt oder im Rahmen einer öffentlichen Gruppe durch alle Nutzer von Facebook beeinflusst werden. Bei einer geschlossenen Gruppe, wie im ersten Beispiel, hat der Administrator, also derjenige, der die Gruppe gegründet hat, zusätzlich die Möglichkeit, auch einzelnen Mitgliedern das Recht zu geben, der Gruppe weitere Personen hinzuzufügen. Der Gründer muss dabei nicht zwangsläufig mit diesen neuen Mitgliedern über die Plattform in Verbindung stehen.

Hier ein konkretes Beispiel: Ein Caster könnte eine Gruppe gründen, deren Inhalte nur für bestimmte Agenturen und Schauspieler zu sehen sind, die er selber der Gruppe hinzugefügt hat. Voraussetzung ist, dass diese Personen auch auf der Plattform angemeldet sind, also ein Profil besitzen und mit dem Gründer „befreundet“ sind. Befreundet heißt, dass beide Nutzer manuell bestätigt haben, dass der jeweils andere Zugriff auf das eigene Profil und darin befindliche Meldungen hat, die für „Freunde“, jedoch nicht für alle Nutzer von „facebook“ einzusehen sind. Die Einstellungen zu sichtbaren Inhalten kann jeder Nutzer dabei individuell bestimmen.

Der Caster könnte nun den Agenten seiner Gruppe die Rechte einräumen, weitere Mitglieder in die Gruppe einzuladen. Da die Agenten dann wiederum alle Personen einladen könnten, mit denen sie auf „facebook“ befreundet sind, sollte der Caster einen genauen Hinweis geben, welche Personen die Agenten einladen sollten. Im Notfall kann der Caster aber auch Personen aus der Gruppe entfernen, was jedoch auf einer Social Media Plattform als Beleidigung verstanden werden kann. Es ist daher Vorsicht geboten und eine eindeutige Kommunikation

---

<sup>169</sup> Vgl. Abb. 24.

<sup>170</sup> Vgl. Kapitel 10.1.2.

anzustreben. Da „facebook“ sowohl eine Nachrichten- als auch eine Chatfunktion zwischen einzelnen befreundeten Personen oder innerhalb einer Gruppe anbietet, kann die Kommunikation aber schnell und unkompliziert erfolgen. Der Caster ist so auch in der Lage, eine Selektionsanfrage an die Agenturen und Schauspieler seiner Gruppe zu stellen und sie zu einem eCasting einzuladen. Da in der Gruppe auch alle Mitglieder miteinander kommunizieren können, wäre es auch denkbar, dass Schauspieler Fragen an den Caster schreiben und der Caster zusätzliche Anweisungen zur Umsetzung der vorgegebenen Szenen gibt. Ein zusätzlicher Vorteil der Nachrichtenfunktion ist, dass der Caster auch außerhalb der Gruppe Anfragen an einzelne Personen verschicken kann, mit denen er nicht einmal befreundet ist.

Da die Untersuchung dieser Arbeit gezeigt hat, dass die Kommunikation zwischen Caster und Schauspieler der am meisten kritisierte Aspekt und daher eine ausschlaggebende Ursache für die geringe Akzeptanz von eCasting ist, kann dieses Vorgehen als neue Möglichkeit betrachtet werden, um die Wahrnehmung und den Einsatz von eCasting zu verbessern.

Bevor diese Alternative jedoch den vollen Umfang an Zweckmäßigkeit erreicht, wie beispielsweise eine Rundmail, muss ein gewisser Aufwand für den Aufbau des Netzwerkes betrieben werden. Aus diesem Grund werden die Caster wahrscheinlich nach wie vor lieber auf eine Rundmail an alle Agenten zurückzugreifen. Im Zuge der steigenden Online-Vernetzung, insbesondere durch Social Media Plattformen, ist es aber durchaus denkbar, dass „facebook“ und Co in Zukunft für die Ansprache für Castings verwendet werden.

Inwieweit technisch gesehen eine Prozessoptimierung erfolgen kann, zeigt die Untersuchung von webbasierten Personalverwaltungssystemen in Hinblick auf deren Einsatzmöglichkeiten für das eCasting.

Eine Befragung von 300 Personalleitern in deutschen Unternehmen, die im Oktober 2010 von „RAAD Research“ in Zusammenarbeit mit der „SAP Deutschland“ durchgeführt wurde, zeigt, dass die meisten Unternehmen bereits Electronic-Recruiting-Systeme nutzen. Genau 79 Prozent der Befragten gaben an, eRecruiting anzuwenden.<sup>171</sup> Als Grund für die Anwendung webbasierter „Human Capital Management“-Lösungen nennt eine Expertin der „SAP AG“ in Walldorf den „[...] kostengünstigeren und besseren Service mit erhöhtem strategischen Einfluss“<sup>172</sup>. Außerdem schaffe die Software flexible und skalierbare Lösungen, damit der Bewerbermanagementprozess bei Bedarf schnell an aktuelle Anforderungen angepasst werden könne.<sup>173</sup>

Auf dem Hintergrund, dass immer mehr Unternehmen auch eigene Karrierewebsites anbieten, auf denen sich Interessierte informieren und

---

<sup>171</sup> Vgl. RAAD: *Neue Wege zu den Fachkräften: Einsatz von E-Recruiting*. URL: [http://www.raad.de/news/20110315/neue\\_wege\\_zu\\_den\\_fachkraeften\\_einsatz\\_von\\_e-recruiting/](http://www.raad.de/news/20110315/neue_wege_zu_den_fachkraeften_einsatz_von_e-recruiting/) [Stand 14.04.2011] - Pressemitteilung vom 15.03.2011.

<sup>172</sup> Otte, Jan T.: *E-Recruiting: Wettkampf im Internet um die besten Talente*. URL: <http://www.business-wissen.de/personalmanagement/e-recruiting-wettkampf-im-internet-um-die-besten-talente/> [Stand 13.04.2011].

<sup>173</sup> Vgl. ebd.

bewerben können, spielt die Anbindung von eigenen Online-Stellenbörsen in bestehende Personalverwaltungssysteme hier ebenfalls eine Rolle. Immerhin 21 Prozent der befragten Unternehmen der RAAD-Studie gaben an, ein System zu nutzen, dass auch Stellenbörsen integriert<sup>174</sup>. Als Beispiel können hier die Unternehmen „Bertelsmann“<sup>175</sup> oder auch die Otto-Gruppe<sup>176</sup> genannt werden. Michael Picard, Personaldirektor der Otto-Gruppe, sagt:

*„Wir setzen heute stärker Internet-Technologien ein, um unseren Bewerbungsprozess zu verschlanken: So erwarten wir von unseren Kandidaten ihre aussagekräftigen Unterlagen über unser Online-Bewerbungsformular auf unserer Karrieresite“<sup>177</sup>.*

Der Vorteil eigener Karrierewebsites besteht darin, dass sie sich individuell an das Unternehmen anpassen und in bestehende Human Resource-Managementsysteme einbinden lassen. In Bezug auf die Stellenbörsen sagt Lars Detman, IT-Experte für Jobbörsen in Mannheim, dass Aktualität, Angebotsumfang und Benutzerfreundlichkeit entscheidende Qualitätsmerkmale seien.<sup>178</sup>

Auch bei der Firma „Techem“ läuft das komplette Bewerbungsverfahren webbasiert ab. Der führende deutsche Energiemanager verlinkt alle seine Stellenangebote, die im Netz zu finden sind mit Links, die mit dem Bewerbermanagementsystem vernetzt sind. Der Bewerber benötigt circa zehn Minuten, um alle relevanten Angaben einzugeben und nötige Unterlagen als Datei anzufügen. Innerhalb von 24 Stunden erhält er dann eine nicht-automatisierte, aber standardisierte Bestätigung per E-Mail, dass seine Unterlagen bei „Techem“ eingegangen sind. Diese E-Mail wird durch eine Bestätigung durch den zuständigen Mitarbeiter automatisch über das System abgeschickt, nachdem er die Bewerbung geöffnet und gelesen hat. Der Ansprechpartner des Bewerbers ist daher kein Softwareprogramm, sondern ein Mensch, der gegebenen Falls auch kontaktiert werden kann. Da auch die Möglichkeit besteht, dass der Text der E-Mail durch den Mitarbeiter je nach Situation der Bewerbung angepasst werden kann, ist die Möglichkeit einer individualisierten Kommunikation durch die Standardisierung nicht gefährdet.

Im nächsten Schritt erhalten der Fachbereich und parallel dazu auch der Betriebsrat von „Techem“ über das System eine E-Mail, die darüber informiert, dass eine neue Bewerbung eingegangen ist. Zugang zu dieser Bewerbung haben beide Parteien wiederum über das System. Wenn die Bewerbung weitergeleitet wird, erhält der Bewerber eine E-Mail, die ihn über den Status seiner Bewerbung in Kenntnis setzt. Dabei wird ihm auch eine voraussichtliche Bearbeitungsdauer mitgeteilt. Er erhält zudem eine weitere E-Mail mit persönlichen Zugangsdaten

---

<sup>174</sup> Vgl. RAAD, *Neue Wege zu den Fachkräften*, URL:

[http://www.raad.de/news/20110315/neue\\_wege\\_zu\\_den\\_fachkraeften\\_einsatz\\_von\\_e-recruiting/](http://www.raad.de/news/20110315/neue_wege_zu_den_fachkraeften_einsatz_von_e-recruiting/) [Stand 14.04.2011].

<sup>175</sup> Bertelsmann AG: *Karriereseite*. URL: <http://createyourowncareer.de> [Stand 03.04.2011].

<sup>176</sup> Otto-Gruppe: *Karriereseite*. URL: <http://www.ottogroup.com/karriere> [Stand 03.04.2011].

<sup>177</sup> Gerth, Steffen: *Wir zeigen Gesicht*. In: Der Handel, Rubrik: Karriere & Personal, Ausgabe 02/2011, Nr. 69, S. 20 f.

<sup>178</sup> Vgl. Otte, *E-Recruiting*, URL: <http://www.business-wissen.de/personalmanagement/e-recruiting-wettkampf-im-internet-um-die-besten-talente/> [Stand 13.04.2011].

und einem Link, über den er sich registrieren kann. Dadurch ist es ihm möglich, sich jederzeit über den Bearbeitungsstand seiner Bewerbung informieren zu können. Eine Zu- oder eine Absage kann ihm ebenfalls über eine E-Mail mitgeteilt werden, aber auch eine persönliche Kontaktaufnahme durch den Ansprechpartner ist möglich.

Alle Mitarbeiter von „Techem“, die in den Bewerbungsprozess eingebunden sind, haben Zugang zum System. Ihnen ist es möglich, sich von jedem Standort aus darin einzuwählen und Bewerbungen zu bearbeiten. Die Bedienung ist einfach konzipiert und auch Schulungen tragen dazu bei, dass jeder Anwender in der Lage ist, das System ohne Probleme zu nutzen. Angefangen beim Vorgesetzten über den Betriebsrat bis hin zur Personalabteilung können so alle Beteiligten freie Positionen, vorliegende Bewerbungen und den Stand des Bewerbungsverfahrens einsehen und pflegen.

Die Fachabteilungen leiten untereinander keine Bewerbungen weiter, denn der Bewerber kann sich selber auf mehrere Stellen gleichzeitig bewerben und so direkt mit verschiedenen Fachabteilungen in Kontakt treten. Klappt es daher bei einer nicht, hat er trotzdem die Chance auf eine Einstellung.

Auch Mitarbeiter selber haben die Möglichkeit, eine Bewerbung im System zu hinterlegen. Eine, von der Firma bevorzugte, interne Besetzung kann daher in gleicher Weise erfolgen.

Durch dieses webbasierte Bewerbungssystem ist es „Techem“ gelungen, die durchschnittliche Besetzungszeit einer Stelle von mehr als 90 Tagen auf 42 Arbeitstage zu beschleunigen. Das ist im Wettbewerb um qualifizierte Bewerber ein großer Vorteil.<sup>179</sup>

In Hinblick darauf, dass laut der Studie „Recruiting Trends 2011“ nur noch 26,8 Prozent aller Bewerbungen in klassischer Papierform eingehen, kann auch die Resonanz der Bewerber als überaus positiv beschrieben werden<sup>180</sup>. Es wird ersichtlich, dass das Verfahren auch von ihrer Seite aus als einfache und schnelle Möglichkeit der Bewerbung angesehen und daher gern angewendet wird.

Übertragen auf das eCasting und die Film-, Fernseh- und Theaterbranche lässt sich diese Einstellung lediglich erst in Ansätzen feststellen. Der Einsatz von Bestandteilen des dargestellten Verfahrens beim eCasting kann daher als potenzielle Chance betrachtet werden, die Akzeptanz von eCasting steigern zu können. Wie die Applikation eines Bewerbermanagementverfahrens aus dem Personalwesen auf den Castingprozess aussehen kann und welche Vorteile damit verbunden sind, wird Gegenstand der folgenden Untersuchungen sein.

Grundlage des Bewerbermanagementsystems ist ein Datenbank-Management-System. Es stellt unterschiedliche Werkzeuge bereit, mit denen eine oder mehrere Datenbanken erstellt, mit Daten gefüllt und verwaltet werden können.<sup>181</sup> Beim eCasting wären das die Daten eines Schauspielers sowie seine

---

<sup>179</sup> Vgl. Kloos, Martina: *Bewerben übers Web*. In: Personal. Zeitschrift für Human Resource Management, Nr. 3, 28.02.2011, S. 27.

<sup>180</sup> Vgl. Prof. Dr. Weitzel u.a., *Recruiting Trends 2011*.

<sup>181</sup> Vgl. Auer, Jürgen: *Grundbegriffe und Konzepte von Datenbank-Systemen*. 05.02.2010. URL: <http://www.sql-und-xml.de/sql-tutorial/datenbank-grundbegriffe.html> [Stand 25.03.2011].

Videodateien mit den gespielten Szenen.

Das System ermöglicht es in Bezug auf den Einsatz bei Bewerbungen, dass alle Daten und Dateien eines Bewerbers zentral abgespeichert werden können und innerhalb des Personalauswahlprozesses jederzeit verschiedenen Personen zur Verfügung stehen. Gerade für Casting, bei dem mehrere Akteure in den Besetzungsprozess eingebunden sind, ist das ein großer Vorteil. Unabhängig von deren Standort können sie auf die Daten zugreifen, vorausgesetzt sie haben ein internetfähiges Endgerät und eine Verbindung zum World Wide Web. In Zeiten von Notebooks, Internet-Handys und tragbaren Mini-Computern ist das allerdings fast Standard. Laut einer Studie von IMS Research wird die Zahl der weltweit im Einsatz befindlichen Geräte mit Netzzugang im Oktober 2010 auf fünf Milliarden geschätzt. Bis zum Jahr 2020 soll die Zahl aller webfähigen Geräte sogar auf 22 Milliarden ansteigen.<sup>182</sup> Die Wahrscheinlichkeit, dass auch die Schauspieler zu diesem Kreis von Nutzern gehören ist zudem groß, denn wie in Kapitel 7.3.1 dargestellt wurde, ist laut Clemens Erbach ein schneller Zugang und die Präsenz im Internet für die Schauspieler Voraussetzung für einen Karriereerfolg.

Außerdem ist der Aspekt der Standardisierung für das eCasting interessant. Die Möglichkeit, infolge eines Bewerbungseingangs vorgefertigte Bestätigungen und E-Mails zu verschicken, kann auch einem Caster helfen, die Schauspieler schnell und einfach darüber zu informieren, dass deren Daten und Videodateien bei ihm eingegangen sind. Da hierbei keine Maschine, sondern immer noch der Caster agiert, bleibt der persönliche Aspekt erhalten. Da die Schauspieler oder deren Agenten auch bei einem klassischen Casting nicht immer über den Eingang der Bewerbungsunterlagen informiert werden, bringt das Verfahren insgesamt einen Mehrwert für die Kommunikation. Letztendlich wirkt sich das auch positiv auf die Einstellung der Casting Directors, Agenten und Schauspieler gegenüber dem eCasting aus, da die fehlende Kommunikation der Aspekt ist, der von ihnen am meisten am Online-Verfahren kritisiert wird<sup>183</sup>. Dem Problem, dass Schauspieler oft keine Absage erhalten<sup>184</sup>, kann mit dieser Vereinfachung ebenfalls effektiv entgegengewirkt werden, wodurch deren Akzeptanz zusätzlich positiv beeinflusst werden könnte.

Da der Caster der erste Ansprechpartner für Agenturen und Schauspieler ist, laufen auch die Bewerbungen im ersten Schritt über ihn. Es ist seine Aufgabe, eine Vorschlagsliste aus allen Bewerbern für den Regisseur zusammenzustellen, der daher, übertragen auf das eRecruiting, mit einer Fachabteilung gleichgesetzt werden kann. Der Unterschied liegt darin, dass es beim Casting nur ihn als einzige und damit entscheidende Fachabteilung gibt. Die Möglichkeit, dass sich ein Schauspieler über mehrere Wege für verschiedene Rollen innerhalb einer Produktion bewerben kann, wie ein Bewerber für mehrere Stellen in einem

---

<sup>182</sup> Vgl. IMS Research: *Internet Connected Devices About to Pass the 5 Billion Milestone*. 19.08.2010. Pressemitteilung. URL: [http://imsresearch.com/press-release/Internet\\_Connected\\_Devices\\_About\\_to\\_Pass\\_the\\_5\\_Billion\\_Milestone&from=](http://imsresearch.com/press-release/Internet_Connected_Devices_About_to_Pass_the_5_Billion_Milestone&from=) [Stand 25.11.2011].

<sup>183</sup> Vgl. Kapitel 10.2.3.

<sup>184</sup> Vgl. Kapitel 11.



Unternehmen, ist daher nicht relevant. Dafür spricht auch die Tatsache, dass der Caster bei der Aufbereitung der Bewerbungen entscheidet, für welche Rolle er den Schauspieler dem Regisseur vorstellt und er dabei auch manchmal einen Charakter auswählt, der vorher gar nicht ausgeschrieben war.

Relevant wäre eine Kommunikationsstruktur wie im Beispiel von „Techem“ jedoch für eine Kooperation verschiedener Caster, die unterschiedliche Rollen für eine Produktion besetzen.

Im nächsten Schritt möchte ich näher auf den technischen Vorgang der Bewerbung eingehen und untersuchen, inwieweit auch der bei einem eCasting weiterentwickelt werden kann. Als Grundlage dazu dient ein Überblick, wie die Datenübertragung von Schauspieler zu Agent im Rahmen eines eCastings derzeit erfolgt.

Die zentrale Rolle spielen hierbei Server. *„Server sind leistungsstarke, zentrale Netzwerkrechner“<sup>185</sup>, die als „ [...] Dienstleister, [...] in einem Computersystem Daten oder Ressourcen zur Verfügung [stellen]“<sup>186</sup>.* Alle Dokumente und Videos eines Schauspielers werden auf einem Server gespeichert, nachdem sie vom eigenen Speicherort aus, über das Internet dorthin übertragen wurden. Dieser Vorgang ist auch als „Hochladen“ oder „Upload“ bekannt. Diese Server sind entweder im Besitz der Casting-Agentur oder sie werden von externen Dienstleistern verwaltet. Um auf den Server Dateien laden zu können, ist eine Identifizierung nötig. Das geschieht über die Eingabe eines individuellen Benutzernamens und eines Kennwortes. Diese Beschränkung besteht, da sonst theoretisch alle Internetnutzer auf den Speicherplatz zugreifen könnten. Der Casting Director muss dadurch jedem Schauspieler oder Agenten, der Dateien hochladen soll, diese Zugangsdaten zur Verfügung stellen. Zudem läuft der Upload nicht immer ohne Schwierigkeiten ab. Die Verbindung zum Internet muss während der Datenübermittlung konstant und entsprechend stark gegeben sein und auch verschiedene technische Aspekte hinsichtlich der Kompatibilität der Rechnersysteme spielen eine Rolle. Detaillierter möchte ich auf diese Problematik jedoch nicht eingehen. Was festzuhalten bleibt, ist, dass jeder Upload eine kleine Herausforderung darstellt, was vor allem unerfahrene Internetnutzer abschreckt.

Das nächste Problem dieser Systemlösung ist, dass die Daten unstrukturiert abgespeichert werden. Der Caster ist gezwungen jede einzelne Datei zu öffnen, um dessen Inhalt sehen zu können. Um beispielsweise das Geburtsdatum eines Schauspielers herausfinden zu können, muss der Caster die Datei mit dem Lebenslauf suchen und öffnen. Das kostet Zeit, die der Caster nur unfreiwillig in die Suche nach Daten investiert.

Ein Datenbank-Management-System bringt hier in Verbindung mit einer standardisierten Erfassung einige Vorteile mit. Vorstellbar wäre zum Beispiel folgende konkrete Umsetzung: Als Ausgangspunkt gibt es eine Onlineplattform

---

<sup>185</sup> DATACOM Buchverlag GmbH: *Server*. URL: <http://www.itwissen.info/definition/lexikon/Server-server.html> [Stand 27.03.2011].

<sup>186</sup> SUMO GmbH: *Definition: Server*. URL: <http://www.sumo.de/definition-server.html> [Stand 27.03.2011].

ähnlich einer Karrierewebsite, über die sich die Schauspieler für eine oder auch mehrere Rollen einer Produktion bewerben können. Dafür finden sie hier einen digitalen Erfassungsbogen vor, in den sie Daten eingeben müssen, die abgefragt werden. Durch die Einbindung von sogenannten Pflichtfeldern ohne dessen Ausfüllen die Bewerbung nicht fortgesetzt werden kann, geht der Caster sicher, dass er bestimmte Daten, wie Name oder auch Verfügbarkeit in einem bestimmten Zeitraum, erhält. Auch Zusatzfelder, die individuelle Eingaben ermöglichen, können eingebunden werden. Als Beispiel seien hier zusätzliche Bemerkungen über besondere Sprachkenntnisse genannt.

Wie das System funktioniert, kann man sich in Form einer Tabelle vorstellen, in der jede Zeile ein Bewerber ist und die einzelnen Spalten Kategorien wie Alter, Größe oder Sperrzeiten darstellen. Die Daten des Schauspielers werden nach Eingabe in das Formular automatisch vom System in die entsprechenden Tabellenfelder eingefügt. Schließlich kann der Caster im Bewusstsein der vorhandenen Kategorien alle gewünschten Daten über den Schauspieler ganz einfach und schnell vom System abrufen lassen. Es besteht die Möglichkeit, dass er zum Beispiel nach Bewerbern mit einem bestimmten Alter oder besonders guten Englischkenntnissen sucht, sich eine Auswahl von Bewerbern in einer gewissen Altersspanne auflisten lässt oder ausschließlich nach Schauspielern recherchiert, die an bestimmten Tagen zum Dreh zur Verfügung stehen.

Wie ein Formular zur Abfrage der Daten eines Schauspielers aussehen könnte, zeigt die Abbildung 25. Sie ist zur detaillierten Ansicht noch einmal im Anhang zu finden. Welche Felder und Inhalte das Formular hat, kann der Caster je nach Anforderungen der Produktion selber bestimmen.

Ihre Bewerbung

Liebe Bewerberin, lieber Bewerber,

vielen Dank für Ihr Interesse an einer Rolle in „Ein Beispiel“. Bitte geben Sie auf den nachfolgenden Seiten Ihre Daten an. Alle Felder unter der Rubrik „Persönliche Daten“ sind Pflichtfelder, die Sie ausfüllen müssen, um Ihre Bewerbung abschicken zu können. Auf der letzten Seite des Formulars können Sie Ihre Casting-Szenen hochladen und damit der Bewerbung beifügen.

Sollten Sie noch Fragen haben, rufen Sie bitte Frau Muster unter der Nummer: 0000/00000000 an.

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme und wünschen viel Erfolg.

Persönliche Daten\*

Vorname

Nachname

Geschlecht

weiblich ☐ männlich ☐

Geburtsdatum

TT . MM . JJJJ

Geburtsort

Nationalität

Haarfarbe

Augenfarbe

Körpergröße

m

Konfektionsgröße

36

Schuhgröße

36

Muttersprache

Fremdsprachen

Bewertung der Sprachkenntnis

(\* Pflichtangaben)

weiter

Weitere Angaben

Gewünschte Rolle

Sperrtage im Zeitraum vom 01.05.2011 – 30.05.2011

Mindestgage/Tag

Euro

Besonderheiten

Dateiupload

Datei auswählen (max. 500 MB)

Durchsuchen...

Hochladen

Durchsuchen...

Hochladen

Durchsuchen...

Hochladen

Durchsuchen...

Hochladen

(akzeptierte Formate: .avi, .flv, .mov, .mp4, .wmv)

Einverständnis zur Datenspeicherung und -Weiterverwendung

☐ Ich bin damit einverstanden, dass meine Daten und Dateien im digitalen Archiv des Casters gespeichert werden und vom ihm im Rahmen anderer Produktionen für Besetzungsvorschläge verwendet werden dürfen.

Bewerbung abschicken

**Abb. 25 Beispiel für ein zweiseitiges Formular zur Bewerbung auf eine Rolle**

Wie in Kapitel 10.1.5 anhand rechtlicher Bestimmungen bereits dargestellt wurde, sollte in das Formular ein Feld zum Thema „Datenschutz“ integriert werden, um sich rechtlich abzusichern. Besonders in Hinblick auf den weiteren Verbleib der personenbezogenen Daten im System und dessen Weiterverwendung für andere Produktionen sollte ein entsprechendes Feld eingebaut werden, das die Zustimmung des Schauspielers erfragt. Denn auch, wenn das Formular nur auf eine bestimmte Produktion ausgerichtet ist, können die dadurch gesammelten Daten im System auch für andere Aufträge einen entscheidenden Wissensvorsprung für den Caster darstellen.

Der Vorteil eines solchen Systems ist, dass es damit einfacher wird, auch eine große Anzahl an Bewerbungen zuzulassen. Die Videos müssen zwar immer noch einzeln angeschaut und ausgewertet werden, jedoch ist die Verwaltung der Daten, wie eben gezeigt, einfacher im Vergleich zu dem jetzigen Vorgehen. Besonders die Möglichkeit, die Anzahl der Bewerber auf eine bestimmte Gruppe oder bestimmte Personen einzuschränken ist vorteilhaft, denn so kann im ersten Schritt nur anhand von Daten eine große Auswahl auf relevante Schauspieler eingegrenzt werden, wodurch im zweiten Schritt die Anzahl der Videos gemindert wird, die sich der Caster ansehen muss.

Neben all den Möglichkeiten, die der Einsatz eines Bewerbermanagementsystems bietet, muss jedoch auch geklärt werden, inwieweit die Produktionsfirma und der Caster an den Kosten und damit auch an der Verwendung des Datenbanksystems partizipieren. Denn engagiert die Produktionsfirma einen freiberuflichen Caster für die Besetzung einer Produktion und finanziert die

75 von 121

Installation eines solchen Systems, hat der Caster nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses keinen Zugriff mehr auf die Daten. Da er allerdings einen maßgeblichen Beitrag dazu beigetragen hat, das System mit neuen Daten zu füllen, sollte eine Lösung gefunden werden, wie auch er im Nachhinein von seiner Arbeit profitieren kann. Zwei Möglichkeiten wären beispielsweise, dass die Produktionsfirma den Caster mit einer Abfindung entlohnt oder sie ihm die Daten zur Verfügung stellt, die durch ihn erarbeitet wurden.

Hat die Produktionsfirma jedoch einen festangestellten Casting Director, ist die Einrichtung eines Datenbanksystems unkomplizierter zu bewerkstelligen.

Weiterhin hat aber auch eine Casting Firma selber die Möglichkeit ein firmeneigenes Datenbanksystem mit der Möglichkeit der Onlinebewerbung aufzubauen, über das sie frei verfügen kann. Nutzt die Casting Firma dieses System dann innerhalb einer Produktion, kann sie der Produktionsfirma die entstehenden Kosten in Rechnung stellen. Diese Variante ist insgesamt am unkompliziertesten zu bewerten, jedoch muss auch die Seite der Kosten berücksichtigt werden.

Wenn sich die Casting-Agentur beispielsweise selber einen Server anschafft, müssen neben den Anschaffungskosten auch Stromkosten sowie Wartungs- und Servicekosten bezahlt werden. Platziert man das System bei externen Dienstleistern fallen diese Kosten zwar weg, jedoch verlangen natürlich die Service-Dienstleister, auch Provider genannt, je nach Größe des bereitgestellten Speicherplatzes ebenfalls ein Entgelt.

Die erste Variante ist im Moment der Anschaffung die kostenintensivere von beiden, nach einigen Jahren Betriebszeit kann sie sich jedoch in Abhängigkeit ihrer Auslastung rentieren.

An dieser Stelle findet keine Kostenschätzung statt, da diese Arbeit nur theoretisch Verbesserungsvorschläge für das eCasting entwickelt, die für alle Casting-Agenturen von Interesse sind. In der Praxis ist eine Überprüfung der Kosten-Nutzen-Relation in Abhängigkeit der individuellen Voraussetzungen jedoch unumgänglich. Je nach Situation, Anforderungen und Budget muss jede Casting-Agentur selber entscheiden, ob die dargestellten Vorteile für sie im Verhältnis mit dem notwendigen Kostenaufwand stehen.

Wie am Beispiel der Firma „Techem“ aber deutlich wurde, kann der Einsatz eines webbasierten Bewerbersystems die Wettbewerbsfähigkeit steigern. Die Reduktion ihrer Besetzungszeit um durchschnittlich 48 Tage<sup>187</sup> zeigt, dass gerade in Hinblick auf den Zeitdruck, unter dem die Caster bei der Besetzung stehen<sup>188</sup>, gute Chancen bestehen, den Castingprozess mithilfe des Einsatzes von eCasting in Verbindung mit einem eigenem Datenbank-Management-System zu optimieren.

---

<sup>187</sup> Vgl. Kloos, *Bewerben übers Web*, S. 27.

<sup>188</sup> Vgl. Kapitel 7.3.

Vorteile	Einsatz eines Daten-Management-Systems im eRecruiting	Einsatz eines Daten-Management-Systems im eCasting
<b>Zentrale Datenspeicherung und -verwaltung</b>	Alle Mitarbeiter, die in den Prozess eingebunden sind, können auf die Daten von Bewerbern orts- und zeitunabhängig zugreifen.	Caster, Regisseur, Produzent, und Redakteur können die Videosequenzen und die persönlichen Angaben der Schauspieler orts- und zeitunabhängig einsehen.
<b>Verbesserung der Kommunikation</b>	Vorgefertigte Erst- und Zwischenbescheide können automatisch oder persönlich an die Bewerber verschickt werden, wobei der Text bei manueller Handhabung zusätzlich angepasst werden kann.	Der Caster kann die Schauspieler mithilfe von vorgefertigten Texten zeitsparend und kostengünstig über den Eingang ihrer Daten, den Stand des Castingprozesses oder eine Absage informieren
<b>Bewerbung für mehrere Stellen/Rollen</b>	Der Bewerber kann sich über Online-Bewerbungsformulare für verschiedene Stellen bewerben, wobei je nach Stelle die Bewerbung an die zuständigen Fachabteilungen weitergeleitet wird. Der Bewerber hat eine größere Chance auf eine Einstellung und auch der Bewerbungsverfahren nimmt weniger Zeit in Anspruch, da die Bewerbungen parallel und nicht nacheinander von den Fachabteilungen bearbeitet werden.	Wenn innerhalb einer Produktion mehrere Caster für die Besetzung von verschiedenen Rollen verantwortlich sind, beide aber auf das Datenmanagementsystem Zugriff haben, kann der Schauspieler sich im Rahmen einer einzigen Anmeldung durch entsprechende Angaben im Bewerbungsformular für mehrere Rollen bewerben, auch wenn sie von verschiedenen Castern besetzt werden.
<b>Strukturierung der Daten</b>	Die Daten des Bewerbers werden strukturiert gespeichert, sodass der Nutzer sie in wenigen Sekunden abrufen kann, dabei ist auch eine Selektion möglich, um nur bestimmte Daten abzurufen.	Der Caster hat sekundenschnellen Zugriff auf die Daten des Schauspielers. Durch die Selektionsfunktion kann er auch aus einem großen Datenpool, denjenigen raussuchen, der bestimmte Eigenschaften aufzeigt.
<b>Automatische Auswertung</b>	Statistiken über die Personalarbeit	Statistiken über den Erfolg und Effizienz der Besetzungsarbeit
<b>Kontinuität</b>	Bewerberdaten können auch nach Einstellung oder Absage wieder abgerufen werden (rechtlicher Rahmen des Datenschutzes ist zu beachten)	Der Caster hat die Möglichkeit, eine interne Schauspieler-Datenbank aufzubauen, die er auch für spätere Besetzungen nutzen kann. (Achtung: rechtliche Einwilligung zur Speicherung der Daten vom Schauspieler einholen)
<b>Geschwindigkeit</b>	Daten sind in sekundenschnelle abrufbereit, die Besetzungszeit kann insgesamt verringert werden	

**Tab. 2 Zusammenfassung der Vorteile des Einsatzes eines Daten-Management-Systems im eRecruiting übertragen auf eine Anwendung im eCasting**

Neben dem Bewerbermanagementsystem wurde bereits das Instrument der Online-Diagnostikverfahren als interessanter Untersuchungsgegenstand bei der Bewerberauswahl angesprochen. Solche Verfahren sind Potenzialanalysen, die zur Unterstützung der Charakterisierung eines Bewerbers herangezogen werden. Die persönlichen Qualifikationen der Bewerber stehen daher im Mittelpunkt.

Besonders bei einer großen Anzahl von Bewerbern setzen die Personalabteilungen gern auf diese webbasierten Tests, um diejenigen auswählen zu können, bei denen die Ressourcen für ein persönliches Vorstellungsgespräch am besten investiert sind. Das Vorstellungsgespräch in einem Unternehmen ist gleichzusetzen mit dem Live-Casting in der Theater-, Film- und Fernsehbranche und stellt den aussagekräftigsten Schritt auf dem Weg zur Einstellung dar. Es bildet daher in fast allen Fällen auch die letzte Stufe im Auswahlprozess. Wer es bis hierher geschafft hat, hat die Personaler oder eben den Besetzungsentscheider schon weitestgehend davon überzeugt, dass er die grundlegenden Anforderungen erfüllt. Zu dieser Überzeugung führen beispielsweise die Qualität der Bewerbungsunterlagen, Eindrücke aus Telefonaten im Vorfeld oder eben die Ergebnisse von Online-Tests.

*„Die Vorhersagekraft guter webbasierter Vorauswahlverfahren ist viel besser als bei der Analyse schriftlicher Bewerbungsunterlagen. Schätzungen gehen von einer durchschnittlich mindestens vierfach besseren Prognoseleistung aus. Auch im Sinne von Fairness sind Online-Testergebnisse vorteilhaft: Sie lassen sich nicht verfälschen, die Chancen sind für alle gleich“<sup>189</sup>,*

so Andreas Frintrup, Geschäftsführer der „S & F Personalpsychologie Managementberatung GmbH“ und Vorstand der „HR Diagnostics AG“.



**Abb. 26 Eine Bewerberin bei einem Onlineauswahltest**

Eine neuere Form des eRecruitings ist das Online-Assessment-Center, das klassische Auswahlverfahren, wie Intelligenztests und Interviewsituationen, mit Online-Testreihen zusammenführt, um herauszufinden, ob die persönlichen Qualifikationen des Bewerbers mit den Anforderungen der Stelle übereinstimmen. Daneben gibt es jedoch noch weitere Verfahren der Persönlichkeitsanalyse.

Ich selber habe auch schon einmal im Rahmen einer Bewerbung für ein Praktikum an einem Persönlichkeitstest teilgenommen, der als „Predictive Index“ bezeichnet wird. Die zuständige Ansprechpartnerin aus der Personalabteilung hat mir dazu via E-Mail einen Link zugeschickt, der mich auf eine Internetseite geführt hat, wo ich mich mit einem Benutzernamen und einem Passwort anmelden musste. Die Zugangsdaten wurden mir ebenfalls von der Ansprechpartnerin in der E-Mail mitgeteilt. Nach der Anmeldung hatte ich ohne Zeitbegrenzung zwei Stufen zu durchlaufen.

Zuerst musste ich Angaben zu meinen persönlichen Eigenschaften tätigen. Dazu hatte ich 86 Adjektive vorgegeben, die ich im Falle einer Zuordnung zu meiner Persönlichkeit ankreuzen sollte. Nachdem ich diese Aufgabe abgeschlossen hatte, wurden mir die gleichen Adjektive noch einmal vorgegeben. Diesmal musste ich jedoch diejenigen anklicken, von denen ich der Meinung war, dass sie für die Ausübung meiner Stelle gefordert seien. Anschließend war der Test beendet. Eine Auswertung und Erklärung dieses Tests bekam ich erst, als ich schon im Rahmen des Praktikums bei der Firma tätig war. Es stellte sich heraus, dass ein System aus meinen Angaben ein Profil meiner Charaktereigenschaften erstellt hatte, das verwendet wurde, um zu prüfen, wie meine persönlichen Eigenschaften zu den Anforderungen der Stelle, für die ich mich beworben hatte,

---

<sup>189</sup> Unimagazin: *Online-Personalauswahl*. 02.07.2004. URL: <http://www.personalpsychologie.de/presse/> [Stand 27.03.2011].

passen.

Übertragen auf die Castingbranche ist diese Methode jedoch als ungeeignet einzuschätzen. Da es ja gerade die Herausforderung eines Schauspielers ist, in andere Charaktere hinein zu schlüpfen, sind deren eigene Persönlichkeitsmerkmale nicht ausschlaggebend für eine Besetzung. Nur wenn es beispielsweise um die Zusammenarbeit mit dem Regisseur geht und die Chemie zwischen beiden überhaupt nicht stimmt, kann dieser Aspekt auch ein K.o.- Kriterium sein. Ein Kennenlernen-Treffen oder ein persönliches Casting, das entweder per „Skype“ oder auch Vorort stattfinden kann, sind hierfür jedoch unkompliziertere Möglichkeiten und machen einen solchen Test überflüssig.

Was jedoch denkbar wäre, ist ein Test, der Sprachkenntnisse abfragt. Denn geben die Schauspieler zwar an, dass sie eine Fremdsprache fließend sprechen können, muss das in der Praxis nicht wirklich der Fall sein<sup>190</sup>. Gerade in Bezug auf diesen Aspekt könnte dem Caster ein Sprachtest im Vorfeld eines Live-Castings helfen, die Qualität der Kenntnisse eines Schauspielers sicherzustellen und damit auch ihre Leistung gegenüber dem Auftraggeber zu dessen Zufriedenheit zu erbringen.

Da das eCasting derzeit aber nur eine Vorstufe eines Live-Castings ist, sollte der Caster abwägen, ob die Investition in einen Sprachtest wirklich von Nöten ist oder es ausreicht, dass die Sprachkenntnisse erst während des Vorort-Castings oder im Rahmen eines persönlichen Treffens überprüft werden. Zudem muss auch beachtet werden, dass die Gefahr besteht, dass der Kandidat trotz durchdachter Systeme das Ergebnis im Vorfeld fälscht. Sprachtests sind daher insgesamt eher als ungeeignet für die Besetzung von Schauspielern zu bewerten.<sup>191</sup>

## 12.2 Der Einsatz von eCasting im eRecruiting

Nach der ausführlichen Betrachtung von Parallelen zwischen dem eRecruiting und dem eCasting spielen in diesem Abschnitt die Unterschiede der beiden Verfahren eine Rolle. Da dabei besonders die visuelle Unterstützung durch Videoaufnahmen als Kriterium hervorsticht, bildet sie den Mittelpunkt folgender Betrachtungen. Ziel ist es, zu prüfen, inwieweit Bestandteile des eCastings in der Personalauswahl von Unternehmen Platz finden können.

Festzuhalten ist, dass Personalarbeit immer objektiv sein sollte. Das zeigt auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, dass für Personalarbeit eine wichtige Rolle spielt. Es sieht zum Beispiel die Pflicht des Arbeitgebers vor, präventiven Schutz vor der Benachteiligung bei der Stellenausschreibung zu leisten<sup>192</sup>.

Da gerade der visuelle Eindruck stark mit subjektiven Gefühlen in Verbindung steht, ist es in Amerika aufgrund der strengen Antidiskriminierungs-

---

<sup>190</sup> Vgl. Kapitel 10.1.2.

<sup>191</sup> Vgl. Unimagazin, *Online-Personalauswahl*, URL: <http://www.personalpsychologie.de/presse/> [Stand 27.03.2011].

<sup>192</sup> Vgl. AGG (2006), Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 17.08.2006, BGBl. I Nr. 39, S. 1897-1910, §11.

gesetze beispielsweise nicht gestattet, den Bewerbungsunterlagen ein Foto beizufügen<sup>193</sup>. In Deutschland ist das zwar im Moment freiwillig, aber schon die Tatsache, dass es vor einigen Jahren noch zu den festen Bestandteilen einer Bewerbung gehört hat, zeigt, dass der Trend in die gleiche Richtung geht.

Da ein Video, bedingt durch seine Länge und die bewegten Inhalte, einen stärkeren visuellen Eindruck vermittelt als ein Foto, ist die Anwendung des eCastings im Personalwesen sehr kritisch zu betrachten. Der Caster ist zwar auch eine objektive Instanz, die einen Schauspieler nur nach dessen Qualifikationen für eine Rolle besetzen sollte, da jedoch besonders das Aussehen für eine passende Besetzung ein ausschlaggebendes Kriterium ist, kann dieser Aspekt bei der Auswahl nicht unberücksichtigt bleiben.

Rein inhaltlich gesehen, wären Videobewerbungen von Bewerbern für Stellen, in denen Selbstsicherheit, sprachliches Geschick oder dialektfreie Rhetorik gefordert sind, zwar von Vorteil bei der Auswahl, auf dem dargestellten gesellschaftlichen Hintergrund ist der Einsatz von Videoaufnahmen für eine Bewerbervorauswahl jedoch nicht denkbar. Zudem gibt es kostengünstigere Alternativen, die den Einsatz von Bewerbungsvideos überflüssig machen. Ein Anruf ist beispielsweise ein aussagkräftiger Indikator für die Sprachfähigkeit und reicht daher vollkommen für eine erste Bewertung aus.

Die Anwendung von „Skype“-Casting als besondere Form des Live-Castings findet hingegen bereits Anwendung innerhalb des Bewerbermanagementprozesses. Die Witt-Gruppe bietet beispielsweise Bewerbern aus dem Ausland die Möglichkeit eines Bewerbungsgesprächs via „Skype“. So haben auch Personen, für die der Weg der Anreise zu weit wäre, die Möglichkeit, sich persönlich vorzustellen. Der Ablauf ist dabei wie bei einem Bewerbungsgespräch, nur dass beide Parteien räumlich getrennt sind und mithilfe einer Webcam und eines Computers mit funktionierendem Audiosystem miteinander kommunizieren.

Alles in allem wird an dem Vergleich deutlich, dass Merkmale des eRecruitings zur Verbesserung des eCastings beitragen können. Abgesehen vom Bewerbungsgespräch via „Skype“ ist der Einsatz von eCasting im Personalwesen dagegen eher kritisch zu betrachten.

### 12.3 Der Einsatz von eCasting in anderen Bereichen

Abschließend möchte ich zwei Beispiele für weitere Einsatzgebiete des eCastings anführen und verdeutlichen, wie vielfältig einsetzbar dieses Verfahren ist.

Ein Züchter hat beispielsweise die Möglichkeit, bei der Vermittlung von Welpen einer Rasse, die hohe Anforderungen an ihren Halter stellt, ein Vorstellungsvideo der Interessierten anzufordern. So kann er im Vorfeld anhand von Videoaufnahmen einen Eindruck von den zukünftigen Hunde-Besitzern und deren Häuslichkeiten erhalten oder auch im Rahmen eines persönlichen

---

<sup>193</sup> Vgl. career-contact.net: *Jobs und Praktika in den USA*. URL: <http://www.career-contact.de/laenderinfos/usa/bewerben.php> [Stand 26.03.2011].



Gesprächs via „Skype“ Fragen stellen, um deren Eignung als Tierhalter festzustellen. Besonders bei einer großen Nachfrage spart er sich somit Besuche von ungeeigneten Personen und auch die Welpen werden nicht durch eine Vielzahl an „Schaulustigen“ in Stress versetzt. Zusätzlich erhält der Züchter durch eine Videovorstellung einen persönlicheren und tieferen Einblick in die Lebensweise der Interessierten, als beispielsweise über Fotos, die zudem einfacher auszutauschen oder zu verfälschen sind. Auch umgekehrt, beim Verkauf, können kurze Videovorstellungen von den Tieren helfen, dass sich Interessierte schneller angesprochen fühlen, da bewegte Bilder Emotionen stärker transportieren, als Fotos oder reine Text-Anzeigen.

Auch die Musik wäre ein denkbare Einsatzfeld. Hier könnte sich ein Produzent Videos von Band-Proben via Internet zuschicken lassen, um zu entscheiden, ob es sich lohnt die Band persönlich einzuladen und mit ihr zusammenzuarbeiten.

### 13. Zusammenfassung, Ausblick und Forschung

In einem Vergleich von Casting und einem gleichnamigen Wettbewerb in der Sportfischerei fasst Tina Thiele die Aspekte einer erfolgreichen Rollenbesetzung in der Theater-, Film- und Fernsehbranche zusammen: „*Wer zieht die besten und dicksten Fische an Land, weiß mit welchem Köder, mit welcher Schnur und in welchem Gewässer man erfolgreich Schauspieler fischen kann*“<sup>194</sup>. Überträgt man die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit auf diesen Vergleich, bietet der Einsatz von eCasting die Möglichkeit, die Angel noch weiter auszuwerfen, in einem größeren Teich zu fischen oder noch schneller, genau einen prächtigen Fisch zu fangen. Diese durchweg positive Sichtweise wird jedoch durch negative Aspekte relativiert, die sich für den Einsatz von eCasting während der Untersuchung gezeigt haben. Deutlich wurde, dass vorhandene Erfahrungen mit dem Verfahren den Ausschlag für dessen Wahrnehmung und Akzeptanz geben. Da sich die Branche momentan noch in der Testphase des eCastings befindet, wird die allgemeine Akzeptanz als gering eingestuft. Inwieweit die einzelnen Akteure der Castingbranche das eCasting jedoch individuell wahrnehmen und anwenden, ist abhängig davon, welche Vor- und welche Nachteile sie dem Verfahren zuschreiben.

Vorteile	Nachteile
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Innerhalb kürzester Zeit können viele Besetzungsvorschläge eingeholt werden</li> <li>• Chancengleichheit für alle Schauspieler gibt die Möglichkeit, neue Talente zu entdecken</li> <li>• Visueller Beweis für das Talent eines Schauspielers und dessen Eignung für eine Rolle oder auch für das harmonische Zusammenspiel unüblicher Paarungen</li> <li>• als Einzelcasting oder als Casting eines großen Teilnehmerkreises einsetzbar</li> <li>• Möglichkeit, einen Überblick über aktuell vorhandenes Potenzial zu erhalten</li> <li>• Einsparung von Kosten hinsichtlich der Organisation eines Live-Castings</li> <li>• Zeit- und Ortsunabhängigkeit (aller am Castingprozess Beteiligter)</li> <li>• Aktualität des Materials als besonderer Vorteil bei Castings von Kindern und Darstellern, die längere Zeit kein Engagement mehr hatten</li> <li>• Möglichkeit, bestimmte Qualitäten abzuprüfen, bevor in ein Live-Casting investiert wird</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Infolge einer breiteren Anfrage, besteht die Gefahr, dass sich zu viele Schauspieler bewerben</li> <li>• rechtliche Unklarheiten</li> <li>• Da der Agent z.T. an der Weiterleitung der Ausschreibung beteiligt ist, hängt der Caster auch von dessen subjektiver Einschätzung der Eignung eines Schauspielers ab</li> <li>• Caster fungiert als reiner Organisator, wenn alle Beteiligten das Material sichten ohne eine Vorauswahl</li> <li>• Der Schauspieler erhält keine direkten Regieanweisungen durch den Caster in Bezug auf seine Darstellung, nur allgemein oder nach zusätzlicher Kontaktaufnahme, dadurch besteht die Gefahr, dass die Szenen falsch interpretiert werden</li> <li>• mehr organisatorischer Aufwand</li> </ul>

**Tab. 3 Zusammenfassung von Vor- und Nachteilen des eCastings für die Arbeit der Caster**

Casting Directors zeigten in der Untersuchung generell eine überwiegend positive Einstellung, wobei mehr als die Hälfte auch praktische Erfahrungen mit eCasting vorweisen konnte. Die Tatsache, dass die von ihnen genannten Vorteile im Verhältnis zu den Nachteilen überwiegen, verdeutlicht, dass sie die Anwen-

<sup>194</sup> Thiele, *Casting*, S. 15.

derung von eCasting und dessen Bedeutung für ihren Beruf tendenziell positiv bewerten. Dies trifft auch auf die zukünftige Bedeutung des Verfahrens für ihren Beruf zu.

Die Tabelle 3 fasst alle Vor- und Nachteile zusammen, die innerhalb dieser Arbeit hinsichtlich des Einsatzes von eCasting für die Besetzungsaufgabe der Casting Directors festgestellt werden konnten.

Ähnlich wie bei den Castern ist auch bei den Agenten zu beobachten, dass sie dem eCasting überwiegend positiv gegenüberstehen und auch dessen Einsatz für ihre Arbeit als relevant betrachten. Die Hälfte der Befragten misst dem Verfahren sogar eine sehr hohe Relevanz bei. Auch in Hinblick auf die zukünftige Anwendung von eCasting wird von Seiten der Agenten ein positives Feedback deutlich. Vor allem die Möglichkeit, mehr Chancen zu haben, um ihre Klienten präsentieren zu können, sehen sie als den größten Vorteil. An zweiter Stelle folgt die Begründung, durch das eCasting mehr Einfluss zu erhalten. In dieser Hinsicht bewerten einige Agenten das eCasting aber auch negativ, weil es mehr Arbeit für sie bedeutet. Zusammenfassend konnte jedoch festgestellt werden, dass der positive Aspekt überwiegt und die Agenten eher dazu neigen, die Mehrarbeit in Kauf zu nehmen, um mehr in den Besetzungsprozess integriert zu sein. Als größte Kritikpunkte sehen sie den Verlust des persönlichen Kontakts und die fehlenden Regieanweisungen, wobei das auch die Meinung der befragten Schauspieler widerspiegelt.

Während die Befragung der Agenten ergibt, dass die Schauspieler das eCasting größtenteils akzeptieren und als Chance wahrnehmen, zeigen die Antworten der Schauspieler eher ein negatives Bild über das eCasting. Sie können sich zwar alle vorstellen, dass es zukünftig das Instrument ist, das in der Castingbranche am häufigsten angewendet wird, jedoch wird genau das vom Großteil negativ bewertet. Da bei der Sekundärrecherche wiederum auch viele positive Meinungen von Schauspielern festgestellt werden konnten und sich die eigenen Ergebnisse auch nur auf wenige Aussagen dieser Berufsgruppe beziehen, muss das Resultat mit Vorsicht betrachtet werden. Dadurch, dass die Agenten das Thema „eCasting“ bei der Weiterleitung an ihre Klienten aber sehr sensibel behandeln, kann als Ergebnis der Untersuchung festgehalten werden, dass das eCasting von den Schauspielern eher kritisch wahrgenommen wird. Sie wenden es zurzeit tendenziell ungern an und bewerten auch dessen zukünftigen Einsatz negativ. Den Untersuchungsergebnissen zufolge spielt das Alter dabei jedoch keine signifikante Rolle. Eher lässt sich ein Unterschied zwischen denjenigen erkennen, die sich speziell mit Computern und Internet auskennen und denjenigen, die daran kein Interesse zeigen. Da die jüngere Generation in einer technologischen Welt aufgewachsen ist, ist der erste Aspekt bei ihnen eher gegeben, als bei ihren älteren Kollegen. Es kann daher davon ausgegangen werden, dass ältere Schauspieler mehr Schwierigkeiten im Umgang mit der Technik haben und das Verfahren bei ihnen dementsprechend auf weniger Akzeptanz trifft.

Auf dem Hintergrund dieser Ergebnisse ist anzunehmen, dass das eCasting Ende des Jahres 2011 noch nicht als gewohntes Besetzungswerkzeug zur Anwendung kommt, da es noch nicht von allen Akteuren und Berufsgruppen der

Branche in dem Maße akzeptiert und positiv bewertet wird, wie es dafür notwendig wäre. Besonders die Schauspieler müssen als wichtiger aktiver Part noch stärker von den Vorteilen des eCastings überzeugt werden, sodass das Verfahren von ihnen zukünftig ohne Bedenken eingesetzt wird. Die jüngeren Schauspieler sind dabei aufgrund ihrer großen Erfahrung im Umgang mit dem Computer und dem Internet die Zielgruppe, die am leichtesten Zugang zum eCasting finden wird.

In Hinblick darauf, dass die Agenten, Caster, Produzenten und Regisseure überwiegend positive Meinungen vertreten und die Schauspieler auf deren Aufträge angewiesen sind, lässt sich allerdings prognostizieren, dass das eCasting in den nächsten Jahren große Chancen hat, zu einem bedeutungsvollen und festgefügt Instrument im Besetzungsprozess zu werden. Die Tatsache, dass sich technische Entwicklungen, wie das Internet, innerhalb weniger Jahre in der Gesellschaft etabliert haben, obwohl auch das vorher keiner geglaubt hat, bestärkt diese Sicht.

Hinsichtlich der Frage, ob sich das eCasting als Alternative oder nur als Ergänzung zum Live-Casting etablieren kann, haben die Ergebnisse der Arbeit gezeigt, dass die Akteure der Branche dazu eine eindeutige Meinung vertreten. Sie sehen das eCasting im Moment nur als Vorstufe des Live-Castings und wenden es dementsprechend auch ausschließlich in dieser Form an. An dieser Stelle ist zu beachten, dass sowohl eCasting als auch Live-Casting nur eine Stufe innerhalb des Auswahlprozesses darstellen und keine Synonyme für den gesamten Castingprozess sind. Als solche werden beide Verfahren auch Bestandteile des Castingprozesses bleiben, denn jedes hat seine Vor- und seine Nachteile.<sup>195</sup>

Dem Schauspieler bietet das eCasting beispielsweise den Vorteil, dass er hinsichtlich seiner Darstellung nicht nur orts- sondern auch zeitunabhängig ist. Denn anders als im Vorort-Casting, wo er unter Druck nur wenige Möglichkeiten hat, sein Bestes zu zeigen, kann er beim eCasting seine Szenen beliebig oft wiederholen, bis er das gewünschte Ergebnis mit der Kamera festgehalten hat. Im privaten Umfeld ist zudem auch die Aufregung nicht so hoch. Für diejenigen, die nur unter Anspannung gute Leistungen erzielen können, ist das wiederum ein Nachteil. Der Schauspieler erhält während seiner Darstellung auch keine Anweisungen durch den Caster oder den Regisseur. Er ist mit der Rollenbeschreibung und einigen schriftlichen Hinweisen auf sich allein gestellt. Dieser Aspekt ist bei Kindern noch sensibler zu behandeln, denn sie brauchen mehr Anleitung als Erwachsene.

Hinzu kommt, dass die Entscheidung, ob ein Schauspieler eine Rolle bekommt, nicht nur von seinem schauspielerischen Talent abhängt, sondern auch davon, ob die „Chemie“ zwischen ihm und dem Regisseur stimmt und ob er in das Gesamtensemble passt. Besonders aus diesem Grund wird das klassische Vorort-Casting auch in Zukunft die letzte Station vor der Besetzungsentscheidung bleiben. Denn wie auch die Casterin Ingeborg Molitoris sagt, „[...] rückt man [in

---

<sup>195</sup> Das „Skype-Casting“ muss hierbei außer Acht gelassen werden, denn es findet ebenfalls in einer Live-Situation statt, nur dass die Beteiligten nicht alle am gleichen Ort sind und mithilfe von Videotelefonie via Internet kommunizieren.

*Castings und Gesprächen] zusammen und bekommt ein anderes Gespür für jeden Einzelnen“<sup>196</sup> und das ist mit dem eCasting so nicht möglich. Es bietet jedoch eine größere Vorauswahlmöglichkeit und ist eine flexible Variante, einen einzelnen Schauspieler in der Rolle zu sehen, die es zu besetzen gilt. In genau dieser Funktion sieht der Großteil der Branchenangehörigen das eCasting auch in Zukunft.*

Da das eCasting so vielfältig ist, wie das Medium, dem es sich bedient, bietet es auch Möglichkeiten, die verschiedenen Kritikpunkte aus Kapitel 7.3 positiv zu beeinflussen. Hierbei ist die Rede vom „Bunte-Faktor“, der marktbeherrschenden Stellung des Demobandes in Deutschland und der Besetzung nach Typen.

Im Moment haben unbekannte Schauspieler nicht viele Chancen vom Caster entdeckt zu werden, da Sender und Produktionsfirmen lieber auf Prominente setzen, um sich eine hohe Zuschauerquote und kostenlose Werbung durch Pressestimmen abzusichern. Bei einem eCasting hat der Caster allerdings die Möglichkeit, sehr viele Schauspieler anzufragen und die Wahrscheinlichkeit wächst, dass er neue Talente sieht. Es ist in den nächsten Jahren aber zu beobachten, ob diese Möglichkeit auch wirklich genutzt wird. Denn nicht nur die Filmbranche muss dafür risikobereiter werden, auch die Zuschauer müssen sich von ihren Filmlieblingen lösen. Schließlich bestimmen sie mit ihrem Nutzverhalten über wirtschaftliche Erfolge und beeinflussen so das Handeln der Produzenten und Sender.

Das eCasting ist außerdem eine zeitsparende und kostengünstige Alternative zum Demoband-Casting, das in Deutschland eine marktbeherrschende Stellung einnimmt<sup>197</sup>. Statt sich mit veralteten Bändern zu empfehlen, bekommt der Schauspieler beim eCasting die Möglichkeit, sich in der Rolle zu beweisen, die es zu besetzen gilt. Die hohe Aktualität des Szenenmaterials macht das Verfahren zudem zum beliebten Instrument bei Kindercastings, wo das Demoband infolge der schnellen Entwicklung der Kinder als Entscheidungsgrundlage schon nach einer kurzen Zeit unbrauchbar wird.

Ein weiterer Vorteil des eCastings ist, dass der Fokus auf der Darstellung des Schauspielers liegt und nicht auf dem Stil des Kameramannes oder auf aufwendig produzierten Effekten, wie es beim Demoband der Fall sein könnte. Produzent und Regisseure haben so keinen Anreiz, vom wichtigen Aspekt abgelenkt zu werden.

Auch hinsichtlich der Besetzung nach Typen und Klischees bringt das eCasting Lösungsmöglichkeiten mit sich, denn der Schauspieler ist in seinen selbst gedrehten Szenen nicht in ehemaligen Rollen zu sehen. Klischees und Typen lassen sich so schwerer übertragen.

Anhand der Untersuchungsergebnisse lassen sich auch die Befürchtungen hinsichtlich des Berufsstands des Casting Directors klären. Die Aussagen der Caster, Produzenten, Regisseure, Agenten und Schauspieler zeigen, dass sich die Befürchtungen nicht bestätigen lassen, dass der Caster in Zukunft keine Aufgaben mehr hat, wenn sich das eCasting in der Branche etablieren sollte. Vielmehr

---

<sup>196</sup> Boldt, *Casting für Film, Fernsehen und Bühne*, S. 104.

<sup>197</sup> Vgl. Anhang II: Clemens Erbach im persönlichen Telefoninterview mit Sophie König am 16.09.2010.

scheint diese These aus einer falschen Definition des Begriffes „eCasting“ zu resultieren. Die offensichtliche Verbindung mit dem Internet durch das „e“ lässt scheinbar viele Personen den Bezug zu den Schauspieler-Onlinedatenbanken herstellen, deren Verwendung in der Branche ein vieldiskutiertes und daher bekanntes Thema ist.

*„Für unsere gefühlte Ersetzbarkeit haben eher die Datenbanken inkl. Demomaterial im Netz gesorgt. Dadurch hat die ein oder andere Produktion das Gefühl, sich die Gage des Casters sparen zu können“<sup>198</sup>,*

bestätigt eine Casterin. Die Datenbanken im Internet sind jedoch Systeme und Plattformen, die das Ziel haben, relevante Daten über Schauspieler zu sammeln und diese den Besetzungsentscheidern, hauptsächlich den Castern, zugänglich zu machen. Sie sind damit als hilfreiches Tool angelegt, um die Suche nach der „Nadel im Heuhaufen“ zu erleichtern und stehen nicht für den Begriff des eCastings, wie er in dieser Arbeit als eine Form der Besetzungsauswahl definiert ist. Was die Verwechslungsgefahr verstärkt, ist die Tatsache, dass mehrere Plattformen neben ihrer Datenbankfunktion zusätzlich die Möglichkeit des eCastings anbieten. Die Hypothese, dass das eCasting den Beruf des Casters gefährden könne, ist allerdings eindeutig widerlegt.

Nachdem die Untersuchung mithilfe der Fragebögen und der Sekundärrecherche einen Überblick darüber geben konnte, wie der Einsatz des eCastings in der Theater-, Film- und Fernsehbranche bewertet wird, schließt sich die Betrachtung an, wie er effektiver gestaltet werden kann.

Hinsichtlich der technischen Bedingungen für die Teilnahme an einem eCasting muss vor allem in das Bewusstsein der Schauspieler gerufen werden, dass die Vorgaben nicht so streng sind, wie vermutet wird. Caster, Produzenten und auch Regisseure geben eindeutig zu verstehen, dass übliche Consumer-Kameras und selbst Handy- oder Webcams ausreichen. Der Grund, warum die Schauspieler jedoch trotzdem oft mehr Arbeit in die Aufnahmen hineinstecken, als gefordert wird, ist im Wettbewerb zu sehen, in dem sie in keiner Weise Schwäche zeigen wollen. Zudem sind sie es von der aufwendigen Produktion des Demobandes gewohnt, Qualität zu erbringen. Dass das nun anders sein soll, können sich viele nicht vorstellen und sind daher skeptisch. Als Folge dieser Beobachtung kann vermutet werden, dass sich die Qualität des eCastings in Bezug auf den technischen Aspekt allein aus dem Ehrgeiz und dem Wettbewerbsdenken der Schauspieler heraus verbessern wird.

Weiterhin gibt es viele offene Fragen, was die rechtlichen Bedingungen des eCastings angeht. Es konnte zwar gezeigt werden, dass die Aufnahmen nicht allgemein im Internet veröffentlicht und zunächst nur den Besetzungsentscheidern zugänglich gemacht werden, jedoch ist noch ungeklärt, inwieweit der Caster und der Schauspieler das Material auch im Nachhinein für fremde Produktionen weiterverwenden dürfen. Einerseits ist es zwar nur zum Vorteil, wenn der Schauspieler so einen Job bekommt, jedoch hat er das Recht zu entscheiden, ob er seine Aufnahmen anderen zugänglich machen will oder nicht. Ebenso kritisch

---

<sup>198</sup> Casterin, Anhang VI: *Ergebnisse Fragebogen an Casting Directors.*

verhält es sich auch mit den Rechten an den Szenen und dem Kostenaufwand für die Produktionsfirma. Da die Aufnahmen in den meisten Fällen Szenen aus der jeweiligen Produktion zeigen, für die gecastet wird, ist eine Weiterleitung an Externe nicht im Sinne der Produktionsfirma und des Senders. Außerdem hat die Produktion für das Casting und damit auch für einen gewissen Wissensvorsprung viel Geld bezahlt und will diesen nicht mit der Konkurrenz teilen. In Zukunft sind daher strengere Regelungen besonders von Seiten der Produktionsfirmen zu erwarten.

Hinsichtlich der Rechte der Schauspieler kann schon eine Auswahlfunktion beim Upload der Szenen das Problem beheben. Zusätzlich haben die Schauspieler aber nach wie vor die Möglichkeit, dem Caster zu vertrauen, dass er das Material, wie bisher auch die Demobänder, nur in deren Sinne weiterreicht.

Wenn man die rechtliche Basis für das eCasting insgesamt betrachtet, wird deutlich, dass diese noch nicht ausgereift ist. Das Bundesdatenschutzgesetz gibt zwar einige Anhaltspunkte, beispielsweise wie mit der Speicherung und Löschung von Daten vorgegangen werden soll, da das Thema Datenschutz aber in Verbindung mit dem Internet zurzeit viel diskutiert wird, werden immer mehr Richtlinien und Gesetze entworfen, um persönliche Daten vor Missbrauch zu schützen. Eine genaue Betrachtung dieses Aspekts ist daher sehr umfangreich. Im Rahmen dieser Arbeit wurden aus diesem Grund auch nur einige wichtige Aspekte beleuchtet, die innerhalb weiterführender Untersuchungen detaillierter dargestellt werden sollten, um eine rechtliche Transparenz rund um den Einsatz von Online-Instrumenten im Castingprozess schaffen zu können.

Im Vergleich mit dem eRecruiting als Online-Instrument der Personalbeschaffung von Unternehmen haben sich einige Merkmale herausgestellt, die sich auch auf das eCasting übertragen lassen. Betrachtet wurden hierbei speziell technische Aspekte des Bewerbermanagementsystems und diagnostische Auswahlverfahren zur Eignungsfeststellung eines Bewerbers.

Es hat sich gezeigt, dass der Einsatz eines Datenbanksystems auch für die Verwaltung der Bewerbungen für Schauspieler sinnvoll ist, hierbei aber die Kosten-Nutzen-Relation je nach Castingauftrag und Situation der Casting Firma abgeglichen werden müssen. Zudem muss geklärt werden, wie die Produktion und der Caster an den Kosten und der kontinuierlichen Nutzung eines Datenbanksystems partizipieren.

Besonders, wenn geplant ist, eine große Anzahl an Bewerbungen zuzulassen, ist ein webbasiertes System, das die Daten standardisiert erfasst und dadurch schnell abrufbar macht, von Vorteil. Die unkomplizierte Anwendung spricht weiterhin dafür, dass die Akzeptanz und die Bereitschaft eCasting anzuwenden, bei allen Akteuren des Besetzungsprozesses erhöht werden kann. Die ausschlaggebendsten Vorteile der Anwendung eines Bewerbermanagementsystems in der Theater-, Film- und Fernsehbranche werden hier noch einmal kurz zusammengefasst.

Das System speichert alle Daten und Dateien eines Bewerbers zentral ab und stellt sie den beteiligten Personen innerhalb des Auswahlprozesses jederzeit wieder zur Verfügung. Der Zugriff kann dabei über jede internetfähige Verbin-

derung erfolgen, was die Zusammenarbeit sehr flexibel gestaltet. Durch standardisierte, vorgefertigte E-Mails ist es möglich die Kommunikation zwischen Caster, Agent und Schauspieler zu erhöhen. Hinsichtlich der Untersuchungsergebnisse bringt vor allem dieser Aspekt ein deutliches Pro für den Einsatz von Instrumenten des eRecruitings im Castingprozess.

Bei der Betrachtung von Online-Auswahlverfahren hat sich gezeigt, dass sie sich nicht für den Einsatz beim Casting von Schauspielern eignen. Der Grund dafür ist, dass mithilfe dieser Tests Persönlichkeitsmerkmale abgefragt werden, was im Gegensatz zur Aufgabe der Schauspieler steht, andere Charaktere darzustellen.

Hinsichtlich des Einsatzes von Videoaufnahmen bei der Vorauswahl von Bewerbern für ein Unternehmen konnte ebenfalls keine Praktikabilität festgestellt werden, da die Personalentscheider strenger an eine objektive Bewertung gebunden sind, als die Caster, die Schauspieler auch zum Teil wegen ihres Aussehens oder ihres Alters von der Auswahl ausschließen müssen. Was allerdings bereits Einsatz findet, sind Bewerbungsgespräche via „Skype“, die demselben Prinzip folgen wie ein „eLive-Casting“.

Dass das eCasting auch Potenzial hat außerhalb der Film-, Theater- und Fernsehbranche Auswahlprozesse zu verbessern, wurde anhand von eigenen Beispielen aus der Musikbranche und dem Tierhandel dargestellt.

Alles in allem sollte das eCasting in Zukunft mehr Beachtung in der Forschung finden, um anhand von wissenschaftlich fundierten Erkenntnissen dessen Nutzen für die Branche diskutieren zu können. Vor allem in einer Phase, in der sich das eCasting noch mehr in den Castingprozess integriert hat als jetzt, kann eine Überprüfung der Auswirkungen des Castings via Internet weiterführende Ergebnisse bringen. Eine detaillierte Untersuchung der praktischen Anwendung des eCastings in Bereichen außerhalb von Theater, Film und Fernsehen trägt ebenfalls dazu bei, Entscheidungs- oder Besetzungsprozesse anderer Branchen zu vereinfachen, zu beschleunigen und profitabler zu gestalten. Eine erste Anregung wurde dazu durch den Vergleich des eCastings mit dem eRecruiting sowie einer beispielhaften Ideensammlung für den Einsatz von eCasting in anderen Einsatzfeldern bereits gegeben.



## 14. Glossar

Da sich diese Arbeit auf die Theater-, Film- und Fernsehbranche bezieht, sind auch die Begriffe und Berufsbilder nur in Bezug auf diese Branche verwendet worden. Allgemein sind diese aber auch in anderen Bereichen zu finden.

Auch hier wird wiederum nur die männliche Form angewendet, wodurch natürlich auch die weibliche angesprochen werden soll.

Agent	Person, die sich darum kümmert, dass Schauspieler engagiert werden; er schließt für sie Verträge ab und berät sie bei ihrer Karriereplanung; zwingende Voraussetzungen für den Beruf gibt es nicht, günstig sind aber Erfahrungen in der Film- und Theaterbranche und Kenntnisse im Arbeitsrecht; auch die Fähigkeit, Talent erkennen zu können, ist hilfreich
Agentur	Büro, das für bestimmte Personengruppen die Vertretung ihrer Interessen übernimmt; um eine Schauspieler-Agentur zu gründen, benötigt man keine Lizenz
Bunte-Faktor	Kriterium der Bekanntheit eines Schauspielers, das ihn zu einer öffentlichen Person macht, über die die Presse, speziell Boulevard-Zeitungen, wie „Die Bunte“, gern und oft berichtet; für den Sender und die Produktion ein wichtiger Aspekt für die Auswahl der Besetzung, denn sie erhalten durch die Pressestimmen kostenlose Werbung
Caster/in	siehe Casting Director
Casting	Prozess der Auswahl von Schauspielern für eine Produktion in der Film- und Fernsehbranche
Casting Director	Künstlerisch tätige Person, die weitreichende Kenntnis über die Theater-, Film- und Fernsehbranche besitzt; sie wird von der Produktionsfirma engagiert und ist nicht an einzelne Schauspieler gebunden; es ist ihre Aufgabe, sich unbelastet von persönlichen Beziehungen oder Verpflichtungen auf dem Markt umzuschauen, um die optimale Besetzung für eine Produktion vorzuschlagen; sie soll dabei ergebnisorientiert einen Konsens im Dialog zwischen Regisseur, Produktion und Verleiher oder Sender herstellen und als kommunikative Schnittstelle zwischen Schauspieler, Regie und Produktion vermitteln; ihre Aufgabe ist es, Talente und Trends zu erkennen und den Nachwuchs zu fördern; sie ist für die Führung eines Archivs, die Verwaltung von Daten und die Organisation, Durchführung und Leitung (gegebenenfalls auch für die Regie) bei einer Casting-Veranstaltung verantwortlich
Casting vor Ort	Prozess der Auswahl von Schauspielern, der an einem vom Caster, Regisseur oder Produzenten festgelegten Ort zu einem bestimmten Zeitpunkt stattfindet; die Person bzw. die

Computeraffine	Personen, die die Auswahl treffen, sind körperlich anwesend und prüfen das schauspielerische Können eines Bewerbers und inwieweit er auf den vorgegebenen Charakter passt
Consumer-Kamera	Personen, die sich sehr für das Thema „Computer“ und „Internet“ interessieren und sich damit auch auskennen
crossmedial	handelsübliche, digitale Videokamera
Demoband	mindestens zwei Medienkanäle bedienend
	Bewerbungsband mit Repertoireauswahl eines Schauspielers; früher ein Videoband, jetzt in den meisten Fällen eine DVD, die Ausschnitte aus gespielten Szenen eines Schauspielers zeigt oder auf der er sich selber vorstellt; wird als Visitenkarte des Schauspielers betrachtet, da es den Besetzern dessen schauspielerisches Können in Beispielen veranschaulicht
eCasting	engl. „electronic casting“, Prozess der Auswahl von Schauspielern über das Internet in verschiedensten Formen
Einzelanfrage	Die gezielte Ansprache eines bestimmten Schauspielers für ein Casting mit ihm
Handy-Cam-Video	Video mit einer digitalen Videokamera
Internet-Casting	siehe eCasting
Jungschauspieler	Schauspieler, der neu in der Branche ist, z.B. weil er seine Ausbildung gerade erst abgeschlossen hat und daher oft noch unbekannt ist
Klassisches Casting	siehe Casting vor Ort
Live-Casting	siehe Casting vor Ort
Mac-Book	Notebook, Produkt von der Firma „Apple“
Massen-Anfrage	offene Anfrage von Agenturen und Schauspieler zur Teilnahme an einem Casting; alle Personen, die Zugang zur Veröffentlichungsquelle haben, können sich bewerben
Online-Casting	siehe eCasting
Onlineportal	Eine Seite im Internet, die eine bestimmte Service- oder Dienstleistung anbietet
RAAD	Ein unabhängiges Marktforschungsinstitut der Hoppenstedt Firmeninformationen GmbH, das Analysen zur Entwicklung des Business-to-Business-Marktes für Software, IT-Infrastruktur und zugehörige Dienstleistungen erstellt
Regie-Casting	Casting vor Ort, bei dem der Regisseur anwesend ist und in den meisten Fällen auch dessen Leitung übernimmt
Filmproduktions-Gesellschaft	Unternehmen, das seine Einnahmen überwiegend aus der Produktion von Filmen erwirtschaftet. Dessen Arbeitsgebiet umfasst dabei alle Phasen der Filmproduktion, von der Stoffentwicklung und Filmfinanzierung über die Produktionsvorbereitung und die Dreharbeiten bis hin zur Postproduktion.

PDF	Dateiformat für Dokumente, das vom Unternehmen „Adobe Systems“ entwickelt wurde; PDF-Dateien lassen sich auf jeder Plattform anzeigen und drucken, z. B. unter „Microsoft Windows“ und „Mac OS“ oder auf mobilen Endgeräten
Produzent	Person, die bei einer Filmproduktion Themen, wie Kalkulation, Finanzierung, Stoffentwicklung, Projektentwicklung, Vorproduktion, Postproduktion, Vermarktung und Verwertung initiiert, koordiniert, überwacht und steuert; in einer Filmproduktionsgesellschaft leitet der Filmproduzent die Geschäfte; je nach Rechtsform des Unternehmens handelt es sich um den Inhaber, den Geschäftsführer oder den Vorstandsvorsitzenden; im weiteren Sinne wird die Firma selbst als „Filmproduzent“ bezeichnet
Regisseur	Person, die eine komplette Filmproduktion kreativ leitet; bei kleinen Produktionen erstreckt sich diese Tätigkeit von der Stoffentwicklung über die Erarbeitung von Drehbüchern, die Planung des Ablaufs der Produktion einschließlich der Kosten bis zur Postproduktion; in professionellen Produktionszusammenhängen ist die Kernaufgabe des Regisseurs die Inszenierung, das heißt, die Auflösung der Szenen eines Drehbuches in einzelne Kameraeinstellungen, die Anleitung der Darsteller und die Überwachung des Schnitts; der Regisseur ist der Haupturheber eines Filmwerks
Sender	ein Unternehmen, das für die Ausstrahlung von Medien, hier speziell Fernsehformate, verantwortlich ist
Service-Provider	Organisationen, die ihren Kunden Internet-Rechner (Server) zur Verfügung stellen oder andere Dienste und technische Leistungen anbieten, die für die Nutzung oder den Betrieb von Internet-Inhalten erforderlich sind
Setting	Schauplatz, Ort der Handlung
Showreels	siehe Demoband
Skype	Internet-Telefon-Anbieter, der es Computernutzern ermöglicht, untereinander umsonst zu telefonieren oder sich Chat-Nachrichten zu schicken und für geringe Kosten in Fest- oder Mobilfunknetze anzurufen; der wichtigste Aspekt für eCasting ist, dass sich alle Beteiligten auch auf Wunsch sehen können, denn „Skype“ bietet die Möglichkeit zur Videotelefonie via Internet
YouTube	Internet-Videoportal, auf dem die Benutzer kostenlos Video-Clips ansehen und hochladen können

## 15. Literaturverzeichnis und Quellen

### Selbstständig erschienene Quellen

Beck, Christoph: *Professionelles E-Recruitment: Strategien, Instrumente, Beispiele*.  
Neuwied: Luchterhand, 2002.

Boldt, Ulrike: *Casting für Film, Fernsehen und Bühne*. Der Wegweiser zum Erfolg.  
Leipzig, 2008.

Bühner, Rolf: *Personalmanagement*. 4. Auflage, München: Oldenbourg Verlag,  
1994.

Drumm, Hans. J.: *Personalwirtschaft*. 4. Auflage, Berlin: Springer, 2000.

Hackstein, Rolf/ Nüssgens, Karl H./ Uphus, Peter H.: *Personalentwicklung in  
systemorientierter Sicht*. In: Fortschrittliche Betriebsführung, Band 20, 1972.

Hummel, Thomas R./Wagner, Dieter: *Differentielles Personalmarketing*. Stuttgart:  
Schäffer-Poeschel, 1996.

Lorenz, Michael/ Rohrschneider, Uta: *Personalauswahl – schnell und sicher Top-  
Mitarbeiter finden*. 2. Auflage, München: Kienbaum bei Haufe, 2000.

Olfert, Klaus/ Steinbruch, Pitter A.: *Personalwirtschaft*. Ludwigshafen (Rhein):  
Kiehl, 1984.

Pörksen, Bernhard/ Krischke, Wolfgang: *Die Casting-Gesellschaft. Die Sucht nach  
Aufmerksamkeit und das Tribunal der Medien*. Köln: Herbert von Halem  
Verlag, edition Medienpraxis, Band 7, 2010.

Scholz, C.: *Personalmarketing*. 2.Auflage, München: Haufe, 1993.

Schuler, Heinz: *Psychologische Personalauswahl*. Göttingen: Hogrefe, 2000.

Simon, Herman/ Wiltinger, Kai/ Sebastian, Karl-Heinz/Tacke, Georg: *Effektives  
Personalmarketing. Strategien – Instrumente – Fallstudien*. Wiesbaden:  
Gabler Verlag, 1995.

Thiele, Tina: *Casting*. Konstanz: UKV Verlag, Praxis Film, Band 24, 2005.

### Unselbstständig erschienene Quellen

Gerth, Steffen: *Wir zeigen Gesicht*. In: Der Handel. Das Wirtschaftsmagazin für Handelsmanagement, Rubrik: Karriere & Personal, Ausgabe 02/2011.

Kloos, Martina: *Bewerben übers Web*. In: Personal. Zeitschrift für Human Resource Management, Nr. 3, S. 27, 28.02.2011.

Schmill, Bettina: *Zur Zukunft von Castings – Eine Konzeptentwicklung zur Präsentation von Castings im Web*. Hamburg: Hochschule für Angewandte Wissenschaften. Diplomarbeit im Studiengang „Medien und Informatik“, 28.09.2007.

### Graue Literatur und Internetquellen

Auer, Jürgen: *Grundbegriffe und Konzepte von Datenbank-Systemen*. 05.02.2010. URL: <http://www.sql-und-xml.de/sql-tutorial/datenbank-grundbegriffe.html> [Stand 25.03.2011].

Bertelsmann AG: *Karriereseite*. URL: <http://createyourowncareer.de> [Stand 03.04.2011].

Blickpunkt:Film: *Warum das Internet im Castingprozess immer wichtiger wird*. 28.05.2010. URL: <http://www.mediabiz.de/film/news/warum-das-internet-im-castingprozess-immer-wichtiger-wird/290429> [Stand 20.11.2010].

BMW-Group: *Karriereseite*. URL: <http://www.bmwgroup.com/jobs> [Stand 03.04.2011].

Bundesagentur für Arbeit: *Homepage der ZAV-Künstlervermittlung*. URL: [http://zav.arbeitsagentur.de/nn\\_313918/kv/Home/Homepage.html\\_\\_nnn=true](http://zav.arbeitsagentur.de/nn_313918/kv/Home/Homepage.html__nnn=true) [Stand 24.03.2011].

Bundesverband Casting e.V.: *Wir wollen*. URL: <http://www.castingverband.de/p/?q=wir-wollen> [Stand 23.03.2011].

Career-contact.net: *Jobs und Praktika in den USA*. URL: <http://www.career-contact.de/laenderinfos/usa/bewerben.php> [Stand 26.03.2011].

Comeunited.com: *Film/TV-Tipps*. URL: <http://www.comeunited.com/magazin/cu-media-school/film-tv-tipps/> [Stand 24.03.2011].

- DATAKOM Buchverlag GmbH: *Server*. URL: <http://www.itwissen.info/definition/lexikon/Server-server.html> [Stand 27.03.2011].
- Deutsche Filmakademie, Wissensportal Vierundzwanzig.de: *Casting*. URL: <http://www.vierundzwanzig.de/casting/%28language%29/ger-DE> [Stand: 18.11.2010].
- Esprit: *Karriereseite*. URL: <http://www.esprit.com/carrier> [Stand 03.04.2011].
- Holloway, Daniel: *How to Guide: The Audition*. 11.05.2010. URL: <http://www.backstage.com/bso/news-and-features-features/how-to-guide-the-audition-1004089081.story> [Stand 11.12.2010].
- Infilm.de: *Berufsbild: Casting-Director / Besetzungschef*. URL: <http://www.infilm.de/cgi-bin/content.pl?file=09&url=detail.html&Nummer=103> [Stand: 23.03.2011].
- Demmerle, Denis: *Julia Hummer*. 8.11.2010. URL: <http://planet-interview.de/interview-julia-hummer-08112010.html> [Stand 21.11.2010].
- Facebook.com [Administrator: Math, Eva]: *E-Casting/Online-Casting*. URL: <http://www.facebook.com/group.php?gid=103995706322613#!/group.php?gid=103995706322613&v=wall> [Stand 20.12.2010].
- Facebook.com [Administrator: Blochberger, Ludwig?]: *GEGEN ONLINE-CASTING*. URL: <http://ja-jp.facebook.com/posted.php?id=115106905168575> [Stand 20.12.2010].
- Google: *Suchbegriff „eCasting“*. URL: <http://www.google.de/#q=eCasting&hl=de&prmd=ivns&ei=1EaUTa26AdH3sgb55rS1CA&start=40&sa=N&fp=c62ef488044ce6fc> [Stand 31.03.2011].
- IMS Research: *Internet Connected Devices About to Pass the 5 Billion Milestone*. 19.08.2010. Pressemitteilung. URL: [http://imsresearch.com/press-release/Internet\\_Connected\\_Devices\\_About\\_to\\_Pass\\_the\\_5\\_Billion\\_Milestone](http://imsresearch.com/press-release/Internet_Connected_Devices_About_to_Pass_the_5_Billion_Milestone) &from= [Stand 25.11.2011].
- Kram, Michael: *Aktuelle Trends und Tendenzen im Online Recruitment*. Stuttgart: Hochschule der Medien, Ausarbeitung im Rahmen des Seminars „Personalauswahl“ bei Prof. Dr. Michael Weißhaupt im Sommersemester 2008, 29.08.2008.
- marketing-fuer-schauspieler.de: *Im Gespräch. Caster Clemens Erbach*. 5.11.2007. URL: <http://www.marketing-fuer-schauspieler.de/im-gespraech-caster-clemens-erbach/> [Stand 7.12.2010].

Otte, Jan T.: E-Recruiting: *Wettkampf im Internet um die besten Talente*. URL: <http://www.business-wissen.de/personalmanagement/e-recruiting-wettkampf-im-internet-um-die-besten-talente/> [Stand 13.04.2011].

Otto-Gruppe: *Karriereseite*. URL: <http://www.ottogroup.com/karriere> [Stand 03.04.2011].

Pressestelle ZDF/ Pressestelle Hessischer Rundfunk: *Ergebnisse der ARD/ZDF-Onlinestudie 2010*. URL: <http://www.ard-zdf-onlinestudie.de/> [Stand 11.12.2010].

Rafizadeh, Elmira/ Thiele, Tina: *FILMMAKERS (2000)*. 13.06.2010. URL: [http://www.casting-network.de/Offener-Bereich/cn-klappe/lesen/106-FILMMAKERS-\(2000\).html](http://www.casting-network.de/Offener-Bereich/cn-klappe/lesen/106-FILMMAKERS-(2000).html) [Stand 7.12.2010].

Schulz, Frank Oliver: *Claudia Hiersche*. URL: <http://www.frank-oliver-schulz.de/HirscheClaudia1.html> [Stand 20.12.2010].

SUMO GmbH: *Definition: Server*. URL: <http://www.sumo.de/definition-server.html> [Stand 27.03.2011].

Thiele, Tina: *Auflistung deutscher Casting Directors und Schauspieleragenturen*. URL: <http://www.casting-network.de/Premium-Bereich/Agenturen/> [Stand 12.09.2010].

Unimagazin: *Online-Personalauswahl*. 02.07.2004. URL: <http://www.personalpsychologie.de/presse/> [Stand 27.03.2011].

Wikipedia: *eCasting/Online-Casting*. URL: <http://www.wikipedia.org> [Stand 28.02.2011].

Wikipedia: *Zentrale Auslands- und Fachvermittlung*. URL: [http://de.wikipedia.org/wiki/Zentrale\\_Auslands-\\_und\\_Fachvermittlung#ZAV-K.C3.BCnstlervermittlung](http://de.wikipedia.org/wiki/Zentrale_Auslands-_und_Fachvermittlung#ZAV-K.C3.BCnstlervermittlung) [Stand 23.03.2011].

### Expertengespräche

Telefonisches Interview mit Clemens Erbach, deutscher Casting Director, Mitschrift siehe Anhang

Persönliche Gespräche mit anderen Casting Directors, Agenten und Schauspielern, deren Namen nicht genannt werden sollen, aber als Bestandteil eigenen Erfahrungsschatzes in die schriftlichen Ausarbeitungen dieser Arbeit eingeflossen sind.

Persönliches Gespräch mit Susan Risse, Abteilungsleiterin „Human Resources-Marketing & Employer Branding“ bei der Witt-Gruppe im Rahmen eines sechsmonatigen Praktikums im selben Bereich ab 14.02.2011.

### Sonstige Quellen

AGG (2006), Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 17.08.2006, BGBl. I Nr. 39, S. 1897-1910.

BDSG (2009), Bundesdatenschutzgesetz vom 14.08.2009, BGBl. I, S. 2814.

Bekker, Maren [Redaktion/Bericht]; Hardenbicker, M./ Krüger, R./ Beckert, O. [Kamera]; Schramme, Ingrid [Schnitt]: *Filmrollen durch Online-Casting*. Berlin: Deutsche Welle-TV, 11.08.2010. URL: [http://mediacenter.dw-world.de/german/video/#!/17293/Filmrollen\\_durch\\_online\\_casting\\_euromaxx](http://mediacenter.dw-world.de/german/video/#!/17293/Filmrollen_durch_online_casting_euromaxx) [Stand 12.08.2010] - Online-Video on Demand.

casting-network.de: *Die cn-klappe präsentiert. Online-Casting. Neue Herausforderungen und Chancen. Podiumsdiskussion des BVC im Rahmen des Filmfests München 2010*. 12.07.2010. URL: <http://www.casting-network.de/Offener-Bereich/Videos/cn-klappe/46-Online-Casting-Neue-Herausforderungen-und-Chancen.html> [Stand 16.10.2010] – öffentliches Online-Video, Zusammenschnitt.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: *Zuwanderungsbedarf und politische Optionen für die Reform des Zuwanderungsrechts*, Oktober 2010 – Hintergrundpapier.

Prof. Dr. Weitzel, Tim/ Dr. Eckhardt, Andreas/ von Stetten, Alexander/ Laumer, Sven: *Recruiting Trends 2011*. Bamberg/ Frankfurt am Main, 2011 - empirische Untersuchung mit den Top-1.000-Unternehmen aus Deutschland sowie den Top-300-Unternehmen aus den Branchen Finanzdienstleistung, IT und Öffentlicher Dienst durch das Centre of Human Resources Information Systems in Zusammenarbeit mit der Otto-Friedrich-Universität Bamberg, der Goethe-Universität Frankfurt am Main und Monster Worldwide Deutschland GmbH.

RAAD: *Neue Wege zu den Fachkräften: Einsatz von E-Recruiting*. URL: [http://www.raad.de/news/20110315/neue\\_wege\\_zu\\_den\\_fachkraeften\\_einsatz\\_von\\_e-recruiting/](http://www.raad.de/news/20110315/neue_wege_zu_den_fachkraeften_einsatz_von_e-recruiting/) [Stand 14.04.2011] - Pressemitteilung vom 15.03.2011.



## Quellen der Abbildungen

Abb.1: Rothhardt, Anett: *Christa. Das Musical*. URL: <http://www.christa-musical.de/aktuelles.html> [Stand 06.04.2011]. - Fotocollage als Bestandteil des Artikels „Casting zum Christa-Musical“.

Abb.2: Arkin, John C.: *find jobs*. URL: <http://printerinkcartridgesblog.printcountry.com/tag/online-recruitment> [Stand 6.04.2011] – Bild als Bestandteil des Artikels „Traditional Recruitment versus Online Recruitment“.

Abb.3: Modifiziert nach Retaildj: *casting call*. URL: <http://retaildj.com/category/about-retail-dj/> [Stand 06.04.2011] – Bild als Bestandteil des Artikel „Winter Casting Call“.

Abb.5: Elite: *Elite*. 07.06.2010. URL: <http://uk.ykone.com/magazine/news/elite-launches-an-online-casting/> [Stand 06.04.2011] – Foto einer Slideshow als Bestandteil des Artikels „Elite launches an online casting“.

Abb.6: Commercial Casting: *head*. URL: <http://www.commercial-casting.com/seminare> [Stand 06.04.2011] – Bild als Bestandteil des Artikels „Workshop“.

Abb.7: Skype Software S.A.: *Skype Videokonferenz*. URL: <http://www.pressebox.de/attachments/details/115787> [Stand 06.04.2011] – Pressefoto.

Abb.8: ProSieben: *Bull*. 04.03.2008. URL: [http://www.presseportal.de/pm/25171/1147471/prosieben\\_television\\_gmbh](http://www.presseportal.de/pm/25171/1147471/prosieben_television_gmbh) [Stand 04.06.2011].

Abb.9: Blickpunkt:Film: *Claudia Hiersche und Ben Braun spielen in "Mutter 007" ihre ersten großen Hauptrollen*. 28.05.2010. URL: <http://www.mediabiz.de/film/news/warum-das-internet-im-castingprozess-immer-wichtiger-wird/290429/1617/seite-4?printScreen=1> [Stand 06.04.2011] – Bild als Bestandteil des Artikels „Warum das Internet im Castingprozess immer wichtiger wird“.

Abb.10: Collage aus zwei verschiedenen Bildquellen:

1. Bold, Ulrike: *Casting für Film, Fernsehen und Theater*. URL: <http://www.casting-für-film-und-fernsehen.de/?go=leseprobe> [Stand 06.04.2011] – Bilder von Nina Haun, Daniela Tolkien und Stephen Sikder aus ihrem Buch „Casting für Film, Fernsehen und Bühne. Der Wegweiser zum Erfolg“.
2. Marketing-fuer-Schauspieler: *Clemens Erbach*. 05.11.2007. URL: <http://www.marketing-fuer-schauspieler.de> [Stand 06.04.2011] – Bild als

Bestandteil eines Interviews mit Clemens Erbach.

Abb.11: dewezet.de: *D(D)SDS*. 14.02.2011. URL:  
[http://www.dewezet.de/portal/lokales/aktuell-vor-ort/hameln\\_D%28D%29SDS-kommt-nach-Hameln!-\\_arid,308955.html](http://www.dewezet.de/portal/lokales/aktuell-vor-ort/hameln_D%28D%29SDS-kommt-nach-Hameln!-_arid,308955.html) [Stand 06.04.2011] – Bild als Bestandteil des Artikels „D(D)SDS kommt nach Hameln!“.

Abb.18: Kinder-Erlebnisse und Abenteuer: *Kinder Casting und Fotoshooting*. 16.09.2007. URL: <http://www.kinder-erlebnisse.de/jochen-schweizer-ab-6-jahren/kinder-casting-und-fotoshooting/> [Stand 06.04.2011] – Werbebild.

Abb.19: Payments Cards and Mobile 2009: *Payments Cards and Mobile Recruitment*. URL:  
<http://www.paymentscardsandmobile.com/Recruitment/index.html> [Stand 06.04.2011] – Bild als Bestandteil des gleichnamigen Artikels.

Abb.20: In Anlehnung an Hummel, Thomas R./Wagner, Dieter: *Differentielles Personalmarketing*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel, 1996, S. 31.

Abb.21: In Anlehnung an Bruns, Iris: *Konzeption zielgruppenspezifischer Bewerbermanagementprozesse unter Berücksichtigung mobiler Kommunikationstechnologien*. Aachen: RTWH - Technische Hochschule. Dissertation am Lehrstuhl und Institut für Arbeitswissenschaft. In: Luczak, Holger [Hg.], Schriftenreihe Rationalisierung und Humanisierung, Band 81, 2006, S. 34.

Abb.22: In Anlehnung an Bruns, Iris: *Konzeption zielgruppenspezifischer Bewerbermanagementprozesse unter Berücksichtigung mobiler Kommunikationstechnologien*. Aachen: RTWH - Technische Hochschule. Dissertation am Lehrstuhl und Institut für Arbeitswissenschaft. In: Luczak, Holger [Hg.], Schriftenreihe Rationalisierung und Humanisierung, Band 81, 2006, S. 26.

Abb.23: In Anlehnung an Beck, Christoph: *Professionelles E-Recruitment: Strategien, Instrumente, Beispiele*. Neuwied: Luchterhand, 2002, S. 19.

Abb.24: In Anlehnung an Beck, Christoph: *Professionelles E-Recruitment: Strategien, Instrumente, Beispiele*. Neuwied: Luchterhand, 2002, S. 22.

Abb.26: Wondershare: *Online Recruiting test*. URL:  
<http://www.sameshow.com/other/online-test-for-recruitment.html> [Stand 06.04.2011] – Bild als Bestandteil des Artikels „Increase Recruitment Efficiency Using Online Test Maker“.

## Anhang

## 16. Anhang

Anhang I: Angaben des Interessenverbands Deutscher Schauspieler e. V. per E-Mail am 23.11.2010 .....	101
Anhang II: Clemens Erbach im persönlichen Telefoninterview mit Sophie König am 16.09.2010. ....	102
Anhang III: Fragebogen an Casting Directors. ....	104
Anhang IV: Ergebnisse Fragebogen an Casting Directors.....	105
Anhang V: Fragebogen an Agenten. ....	109
Anhang VI: Ergebnisse Frage 5 aus Fragebogen an Agenten. ....	110
Anhang VII: Fragebogen an Schauspieler. ....	113
Anhang VIII: Ergebnisse Fragebogen an Schauspieler. ....	114
Anhang IX: Beispiel für ein zweiseitiges Formular für die Bewerbung eines Schauspielers auf eine Rolle. ....	119

**Anhang I: Angaben des Interessenverbands Deutscher Schauspieler e. V. per E-Mail am 23.11.2010**

Sehr geehrte Frau König,

nach Schätzungen des Bundesverbandes Casting (BVC) können ca. 3000 - 5000 Film- und Fernsehschauspieler von den Einnahmen auf diesem Gebiet leben. Zudem wird angenommen, dass rund 25000 weitere Schauspieler auf diesem Gebiet tätig sind, ohne dass man ausgehen kann, dass die Einnahmen aus diesem Bereich die Haupterwerbsquelle bilden.

Die Schätzungen sind aber mit großer Vorsicht zu genießen, da sie nicht auf fundierten statistischen Erhebungen, sondern auf Einschätzungen von Branchenkennern beruhen.

In den obigen (geschätzten) Zahlen sind Schauspieler, die ihren Haupterwerb im Bereich Theater, Werbung oder Synchron/künstlerisches Sprechen erzielen, nicht enthalten. Die Abgrenzung ist allerdings oft schwer vorzunehmen und kann sich bei jedem einzelnen Schauspieler von Jahr zu Jahr ändern.

Über die Anzahl der darstellenden Künstler insgesamt (die dieser Tätigkeit berufsmäßig nachgehen) gibt es - nach unserem Wissen - keine tragfähigen Erkenntnisse. Es erscheint uns daher nicht sinnvoll, eine geschätzte Anzahl von Schauspielern mit einer geschätzten Anzahl von darstellenden Künstler in Beziehung zu setzen. Zudem sind auch die Abgrenzungen manchmal schwierig zu treffen, da es doch z.B. einige Schauspieler gibt, die auch (professionell) singen oder Tänzer, die in Musicals schauspielerisch mitwirken.

Es tut mir leid, Ihnen keine genaueren Auskünfte erteilen zu können.

Mit freundlichen Grüßen

Roland Kuhne-Wanka

Schriftführer

Interessenverband Deutscher Schauspieler e. V. IDS  
Bayerisches Filmzentrum  
Bavariafilmplatz 7 Geb. 49  
82031 Geiselgasteig

## **Anhang II: Clemens Erbach im persönlichen Telefoninterview mit Sophie König am 16.09.2010**

[...]

Sophie König (S.K.): *Inwieweit nutzen Sie das eCasting als Casting Director?*

Clemens Erbach (C.E.): *Dazu muss ich Ihnen erst einmal die Ausgangssituation der Castingbranche in Deutschland und die Hintergründe für die Entwicklung des eCastings erklären. Seit 17 Jahren betreibe ich nun Casting. Doch in Deutschland gibt es ein Problem. Wir casten nicht. Die Caster in Deutschland sind Demobandverwalter. Denn die geografische Lage hier ist anders, als beispielsweise in Amerika oder Frankreich. Dort findet man alle Schauspieler zum Beispiel in Paris, dort wo gecastet und gedreht wird. Die Anreise zu einem Casting kostet sie daher gerade mal ein U-Bahn-Ticket. Doch in Deutschland sind die Schauspieler überall verteilt. Sie sind nur selten an den Orten, wo auch das Casting stattfindet. Der Weg ist damit viel teurer und zeitaufwendiger, denn die Reisekosten steigen mit der Entfernung. Schauspieler in Deutschland gehen daher im Vergleich vielleicht dreimal pro Jahr zu einem Livecasting, während ein Schauspieler in London dreimal pro Woche zu einem Casting geht. Das Demoband, also Arbeitsproben eines Schauspielers auf Video, hat in Deutschland daher eine marktbeherrschende Stellung. In den USA und in Großbritannien werden nicht mal zehn Prozent der Produktionen durch diese sogenannten Showreels besetzt. [...]*

*Seit 2000 betreibe ich nun mit „filmmakers“ eine Schauspielerdatenbank und arbeite auch hier immer an Änderungen, damit in Deutschland mehr gecastet wird. Im Jahr 2005 stellte ich mir dann die Frage: „Wie kann das Casting zum Schauspieler kommen, wenn es andersrum in Deutschland zu teuer ist, bzw. nicht funktioniert?“. Da sich die Schauspieler im deutschsprachigen Raum auf sechs Zentren verteilen, war mein Grundgedanke, in allen sechs Zentren Castingmöglichkeiten einzurichten. Ich hatte auch schon mit Kooperationspartnern, also Castern mit eigenem Studio gesprochen, wo die Castings hätten stattfinden können, jedoch lies die Geschwindigkeit der technischen Entwicklung die Umsetzung dieser Idee stoppen, da es inzwischen noch leichtere Möglichkeiten gab, um Casting zum Schauspieler zu bringen.*

*Denn ab 2006 bzw. 2007 hatte der Schauspieler selber die Möglichkeit schnell Bewegtbild aufzunehmen. Und dann haben sich natürlich auch die Computer wahnsinnig schnell verändert. Plötzlich waren darin Webcams und auch die Mobiltelefone bekamen Kameras. Das heißt: alles was ein Casting braucht, hatte der Schauspieler zu Hause oder er kannte mit Sicherheit jemanden, der es hatte. Ich bekam dann auch einen Auftrag von einer amerikanischen Produktion und dabei kam dann die Frage auf, wie die Castingbänder bis nach Los Angeles kommen sollten. Die Antwort lag auf der Hand. Wir gingen den Weg des Internet-Castings. Wir stellten das Material vom Casting auf einen Server für alle an der Besetzungsentscheidung Beteiligten bereit. Jedoch waren technische Fähigkeiten unabdingbar, denn die Videos mussten aufwendig geschnitten und formatiert*

werden, um sie auf einen Ftp-Server hochladen zu können. Die nächste Frage war daher: „Wie kann diese Form des Castings massentauglich gemacht werden, so einfach, wie ‘you tube’?“. Der Schauspieler will die Datei, unabhängig von deren Format einfach irgendwo hochladen und der Caster will, mittels möglichst nur eines Klicks, das Material anschauen. Mich selber haben Computer auch noch nie interessiert. Mir geht es um den Prozess, wie ein Casting für alle Beteiligten durch die Einbindung von Technik effizienter gestaltet werden kann und damit verbunden auch, wie das Casting zum Schauspieler kommen kann. Und das ist mit eCasting und dessen Weiterentwicklung nun möglich. Vorher war das eCasting ein Experiment für Spezialisten, jetzt ist es massentauglich.

Ich führte vor kurzer Zeit sogar ein „eLivecasting“ via „Skype“ durch. Hierbei ging es um einen Schauspieler aus Rumänien. Der Regisseur und der Caster waren jedoch hier vor Ort in Deutschland und gaben ihr Anweisungen über eine Webcam, die bei uns im Studio installiert ist. Wenn ich daran denke: 2007 musste man noch Videokonferenzen anmieten um in die USA zu videotelefonieren. Das geht jetzt viel einfacher. Heute sind auch Videokonferenzen via „Skype“ kein Problem mehr, während noch vor einigen Jahren teure Videokonferenzsysteme gemietet werden mussten. Selbst Mobiltelefone nehmen schon Videos in HD-Qualität auf.

S.K.: Was ist der größte Vorteil des eCastings aus Ihrer Sicht?

C.E.: Diese Frage, wird der Tragweite des eCastings nicht gerecht. Es gibt so viele Vorteile und Möglichkeiten, die das Internet-Casting mit sich bringt. Ich caste, wir sehen den Schauspieler in der Rolle und nicht auf dem Demoband, viele Menschen an unterschiedlichen Orten können teilnehmen und mit weniger finanziellen Mitteln kann eine große Auswahl gecastet werden – mal einige genannt.

In den letzten Monaten haben circa 60 Castings mit über 4000 Aufnahmen stattgefunden. Das lässt doch eine positive Bilanz und einen erwartungsvollen Blick in die Zukunft zu.

S.K.: Wie beurteilen Sie das eCasting in Bezug auf Produktionen mit Kindern?

C.E.: Da Kinder, desto kleiner sie sind, mehr Führung bzw. Anweisungen benötigen, ist das eCasting bei Ihnen etwas schwieriger. Jedoch gab es auch schon einige Erfolge. Das eCasting kam unter anderem beim Film „Wiki und die starken Männer“ oder auch bei „Tom Saywer“ zum Einsatz.

S.K.: Was ist ihr Wunsch für die Zukunft?

C.E.: Mein Wunsch ist es, dass mir weiterhin Sachen einfallen, auf die vor mir noch keiner gekommen ist.

## Anhang III: Fragebogen an Casting Directors

Sophie König – Hochschule Mittweida – Studiengang „Medienmanagement“ – Vorstufe Bachelorarbeit

### FRAGEBOGEN eCASTING für Caster

Beim „eCasting“ (electronic casting) auch Online-Casting oder Internet-Casting genannt, spielt der/die Schauspieler/in die Castingszene nicht im Castingstudio, sondern vor einer Webcam oder DV-Kamera an einem Ort seiner/ihrer Wahl. Das Casting erfolgt entweder parallel über die Webcam, wobei Caster und Schauspieler auch miteinander interagieren können oder der/die Schauspieler/in lädt anschließend die Aufnahme auf entsprechende Onlineportale im Internet oder auf einen Server der Castingagentur, um sie den Beteiligten des Besetzungsprozesses zugänglich zu machen.

1. Nutzen Sie „eCasting“? Bitte begründen Sie Ihre Antwort.

---

---

---

2. Nutzen Sie ein bestimmtes Onlineportal oder einen Server für das „eCasting“? Wenn ja, welches bzw. welchen?

---

---

3. Wie würde der Ablauf eines von Ihnen organisierten „eCasting“ aussehen? Bitte beschreiben kurz die einzelnen Schritte.

---

---

---

---

4. Wie häufig haben Sie schon ein „eCasting“ durchgeführt und welche Erfahrungen können Sie daraus resümieren?

---

---

---

---

5. Sehen Sie die Form des „eCasting“ als nützliche Innovation oder als Gefahr für Ihren Berufsstand? Bitte begründen Sie Ihre Antwort und nennen Sie bestenfalls sowohl Vor- als auch Nachteile des „eCasting“ aus Ihrer Sicht.

---

---

---

---

---

Bitte nennen Sie abschließend Ihr Alter und Ihr Geschlecht: \_\_\_\_\_

Vielen Dank für Ihre Antworten. Ich versichere Ihnen diese nur im Rahmen meiner Arbeit auszuwerten und Ihre Angaben anonym zu behandeln, soweit Sie es durch das Ankreuzen folgenden Feldes nicht explizit gestatten.

☐ Ich gestatte hiermit, dass meine Antworten in Verbindung mit meinem Namen und meiner Berufsbezeichnung in der Seminararbeit von Sophie König verwendet werden dürfen.

Rücksendung bitte bis 30.09.2010 an eine der folgenden Adressen: Email: [skoenig1@hs-mittweida.de](mailto:skoenig1@hs-mittweida.de), Fax: 0361/658 66 69, Post: S. König/Praktikantin Kinderfilm GmbH, Richard-Breslau-Str. 9, 99094 Erfurt



## Anhang IV: Ergebnisse Fragebogen an Casting Directors

### **1. Nutzen Sie „eCasting“? Bitte begründen Sie Ihre Antwort.**

6 ja → 3 davon nur gezielt

Casterin, 51 Jahre: *Nein, bisher noch nicht. Da ich es nicht immer für passend und wirklich weiterführend halte.*

Casterin, 40 Jahre: *Ja. Inzwischen gerne, da man ohne Kostenaufwand eine größere Auswahl Schauspieler vorschlagen kann, die nicht zum Casting vor Ort sind. Alle Beteiligten haben die Chance den Schauspieler direkt in der Rolle zu sehen und der Caster muss sich nicht allein auf seine Überzeugungskraft berufen, falls das geforderte Profil nicht direkt auf dem Demoband des Schauspielers (sofern es eines gibt) vorhanden ist. So hat man die Möglichkeit breitgefächerter und kreativer zu denken und zu besetzen. Bei größeren Rollen sollte dem Online-Casting aber auch ein Live-Casting folgen.*

Daniela Tolkien: *Ja, ich halte das eCasting für einen sinnvollen Schritt den Schauspieler aktuell, mit dem Text meines Projektes wahrzunehmen. Es erleichtert mir die Entscheidung, ob ich ihn zu einem Regiecasting einladen möchte.*

Hanna Hansen: *Ja, für bestimmte Rollen. Beispiel, wenn das Profil einen Muttersprachler sucht, oder wir „jung, unbekannt und neu“ besetzen.*

Casterin, 45 Jahre: *Nur gezielt, wenn ein Casting vor Ort aus zeitlichen oder finanziellen Gründen nicht möglich ist.*

Casterin, 58 Jahre: *Ich benutze es ganz gezielt für spezielle Rollen z.B. Kinder und sehr junge Darsteller, oder z.B. wenn ein Darsteller bisher noch nicht eine komische Rolle gespielt hat und deswegen sein komödiantisches Talent auf seinem Showreel nicht zu sehen ist. Interessant ist es auch für fremdsprachige Produktionen, da sogleich entscheiden werden kann, ob die Sprachkenntnisse ausreichen.*

### **2. Nutzen Sie ein bestimmtes Onlineportal oder einen Server für das „eCasting“? Wenn ja, welches bzw. welchen?**

nicht mit einbezogen

### **3. Wie würde der Ablauf eines von Ihnen organisierten „eCasting“ aussehen? Bitte beschreiben kurz die einzelnen Schritte.**

Hanna Hansen: *Vorab muss der Drehzeitraum abgeklärt sein. Der beste Schauspieler nützt mir nichts, wenn er nicht verfügbar ist. Es gibt klares Rollenprofil, eine Synopsis des Films und 1-2 Szenen. Die muss der Schauspieler*

*dann lesen/spielen. In Amerika würde man das Ganze cold reading nennen. Hier läuft es unter Casting. Das eCasting dient lediglich der Vorauswahl. Gemeinsam wird dann mit Regie noch ein real Casting gemacht. Passt der Schauspieler nicht ins Profil und bewirbt sich trotzdem, erhält er auch mal eine Rüge, denn das erleichtert nicht unsere Arbeit und kostet Zeit und Nerven.*

*Casterin, 58 Jahre: Vorauswahl der Personen, die der Regisseur online zu sehen wünscht zusammen mit der Regie, Einladungen an die betreffenden Personen, Versand der Szenen zusammen mit einer Inhaltsangabe oder dem Drehbuch.*

*Daniela Tolkien: Ausschreibung an die Agenturen meinerseits. Diese geben den Text an die Schauspieler ihrer Agentur weiter, die dem Rollenprofil entsprechen und dann ist der Schauspieler dran etwas zu filmen und es auf der bereitgestellten Internetseite hochzuladen. Dann sondiere ich das Ergebnis und schicke eine Auswahl an die Produktion/Regie. Er lädt dann seine Auswahl ein zum Livecasting.*

*Casterin, 45 Jahre:*

*S. für das eCasting auswählen und Abgabetermin festlegen → Text mailen, kurzes „Briefing“, was für mich wichtig ist → Auswertung → Absagen und enge Auswahl an Entscheider weiterleiten → evtl. noch persönliches Casting der engen Wahl mit Regie → Entscheidung bekannt geben und restliche Absagen tätigen (wenn möglich mit Begründung)*

*Casterin, 40 Jahre: Zunächst sucht man sich die Darsteller aus, die einen interessieren. Denen schickt man Figurenbeschreibung, Inhaltsangabe (oder buch), Szenen und den Link zum Hochladen. Die hochgeladenen Szenen werden gesichtet und bewertet. Der Caster sieht sich natürlich alle Vorschläge an. An Regie, Produktion, vielleicht auch Redaktion wird dann eine mehr oder weniger vorsortierte Auswahl weitergeleitet. Anhand der daraus gewonnenen Auswahl wird dann, falls notwendig, aber unbedingt wünschenswert, ein Live-Casting organisiert.*

*Casterin, 51 Jahre: keine Antwort*

#### **4. Wie häufig haben Sie schon ein „eCasting“ durchgeführt und welche Erfahrungen können Sie daraus resümieren?**

*Hanna Hansen: 3mal. Quantität ersetzt leider nicht die Qualität. Mal ist es hilfreich, mal nicht. Der Schauspieler hat beim eCasting keinen Regisseur. Das merkt man leider oft. Wenn man Pech hat, kann der Regisseur nichts damit anfangen, weil er eigentlich schon die inszenierte Szene im Kopf hat. Wenn die dann keiner der Kandidaten bedient, wird es mühsam.*

*Casterin, 58 Jahre: 2-3 mal. Ich würde immer nur gezielt die Personen einladen ein Casting zu machen, die ich in speziellen Rollen sehe.*

Daniela Tolkien: 3-4-mal. sehr viel Aufwand mit viel Ergebnis!

Casterin, 45 Jahre: keins

Casterin, 40 Jahre: *Bis jetzt für drei Projekte. Und weitere sind bereits angedacht. Gerade, wenn nicht nur auf den „Star-“ oder „Bunte-Faktor“ gesetzt wird, erreicht man vor allem auch Darsteller, die filmisch nicht so präsent sind, weil sie fest am Theater engagiert oder noch sehr jung sind.*

*Zudem hat man die Möglichkeit auch mal „gegen den Strich“ zu denken und unüblichere Ideen auszuprobieren. Auch räumliche Distanzen lassen sich durch diese Möglichkeit mühelos überwinden ohne, dass im ersten Schritt Kosten entstehen.*

Casterin, 51 Jahre: keine Antwort

**5. Sehen Sie die Form des „eCasting“ als nützliche Innovation oder als Gefahr für Ihren Berufsstand? Bitte begründen Sie Ihre Antwort und nennen Sie bestenfalls sowohl Vor- als auch Nachteile des „eCasting“ aus Ihrer Sicht.**

Hanna Hansen: Sowohl als auch: *„Mit Schrot auf Spatzen schießen“ hat es manchmal den Anschein. Früher bekam der Regisseur 3-10 Vorschläge pro Rolle. Heute werden oftmals mindestens 30 Vorschläge verlangt. Das macht Besetzung so beliebig. Als Caster ist es schwierig, heute seine Handschrift mit einzubringen. Es geht meist nur noch um: mach mal noch ein paar Vorschläge nur um der Vorschläge Willen, um dann doch bei den ersten 5 wieder zu landen. Das nervt und ist vor allem echt zeitraubend.*

Casterin, 58 Jahre: *Das eCasting ist eine zusätzliche Möglichkeit Darsteller ins Gespräch zu bringen, die sich Regie und Sender nicht für eine spezielle Rolle nicht vorstellen können. Es erweitert das Spektrum. Es ersetzt auf keinen Fall das klassische eCasting und ist nur eine weitere Möglichkeit. Auch diverse Personen, die sich an verschiedenen Orten aufhalten, können einen Eindruck bekommen, ohne dass aufwendig DVDs per Kurier versandt werden müssen.*

Daniela Tolkien: *Keine Gefahr. Alles Neue wird immer als Gefahr angesehen, das ist albern.*

*Dies ist nur ein weiterer Schritt auf dem Weg wirklich den besten Schauspieler für eine Rolle zu finden und nicht den bekanntesten. Livecastings und Entscheidungsprozesse finden genauso statt wie ohne eCasting. Unbekannte Schauspieler haben nur viel mehr Chancen und die bekannten müssen/dürfen sich auch mal wieder beweisen.*

Casterin, 45 Jahre:

Vorteile: *Unbekannte Schauspieler können sich zeigen, man sieht Schauspieler in der Rolle, bekanntere Schauspieler haben eine Chance, mal eine andere Seite von*

sich zu zeigen, man erspart sich zeit- und kostenintensive Castings, die niemand mehr zahlt und muss trotzdem nicht auf das Casting verzichten.

Nachteile: Gibt es für den Caster kaum. Der Castingprozess ist zu komplex, als dass durch eCastings unser Job in Gefahr wäre, für unsere gefühlte „Ersetzbarkeit“ haben eher die Datenbanken inkl. Demomaterial im Netz gesorgt. Dadurch hat die ein oder andere Produktion das Gefühl, sich die Gage des Casters sparen zu können.

Casterin, 40 Jahre: Es sind sicher beide Aspekte richtig. Wenn wahllos Aufrufe geschaltet werden und alle Beteiligten das gesamte Material sichten, hat man als Caster schon die Befürchtung als reiner Organisator zu fungieren und jederzeit durch einen Praktikanten ersetzt werden zu können.

Unser Alltag wird eh schon stark von der Meinung geprägt, dass alle Beteiligten genau den richtigen Typen für eine Rolle kennen zu glauben. Die einschlägige, tägliche Erfahrung wird leider oft unterbewertet.

Andererseits hat man durch das eCasting die Möglichkeit unübliche Besetzungen vorzuschlagen und durchzusetzen. Man kann seine Vorstellungen direkt belegen. Und wie gesagt, der räumliche Faktor kann eliminiert werden. So haben mehr Darsteller die Möglichkeit in eine Auswahl zu kommen und sich zu profilieren. Und wenn es nicht bei einem Projekt klappt, dann vielleicht für ein anderes. Insgesamt kann die Besetzungsarbeit durch dieses Tool sehr viel spannender und phantasiereicher werden. Neue Gesichter sind die Folge und darüber freuen sich alle Beteiligten.

Casterin, 51 Jahre:

Vorteil: keine Kosten; wenn jemand interessant ist, aber nicht zum Casting kommen kann; wenn verschiedene beteiligte Produktionen weit auseinander liegen (z.B. Co-Pros mit Ausland)

Nachteil: Schauspieler machen das allein, haben keinen Ansprechpartner, es gibt keine Regie-Anweisungen; Bewerbungen von Leuten, die absolut nicht in Frage kommen; zudem müssen alles selbst organisieren, sich Anspielpartner beschaffen, Kameramann etc. - das sind für sie einfach enorme Kosten - und das haben jetzt diverse Anbieter scheinbar als Marktlücke entdeckt und bieten das für teures Geld den Schauspielern an - das mag sicher oft hilfreich sein, manchmal ist es sicher Geldmacherei. Es kommt sehr darauf an, WER die Auswahl macht: ob sich ALLE bewerben können, d.h. ob es eine komplett offene Ausschreibung ist, oder ob schon eine Vorauswahl getroffen wird, WER sich überhaupt nur bewerben darf – und dann sind wir da, wo wir jetzt sind.

Im Übrigen ist es ja nicht so, dass sich dann Leute bewerben, die der Caster gar nicht kennen würde.

## Anhang V: Fragebogen an Agenten

Sophie König – Hochschule Mittweida – Studiengang „Medienmanagement“ – Vorstufe Bachelorarbeit

### FRAGEBOGEN eCASTING für Agentinnen/Agenten

Beim „eCasting“ (electronic casting) auch Online-Casting oder Internet-Casting genannt, spielt der/die Schauspieler/in die Castingszene nicht im Castingstudio, sondern vor einer Webcam oder DV-Kamera an einem Ort seiner/ihrer Wahl. Das Casting erfolgt entweder parallel über die Webcam, wobei Caster und Schauspieler auch miteinander interagieren können oder der/die Schauspieler/in lädt anschließend die Aufnahme auf entsprechende Onlineportale im Internet oder auf einen Server der Castingagentur, um sie den Beteiligten des Besetzungsprozesses zugänglich zu machen.

1. Inwieweit ist das Thema „eCasting“ zurzeit für Ihre Agentur relevant?

---

---

---

2. Bitte beschreiben Sie den Ablauf eines „eCasting“- Prozesses aus Ihrer Sicht.

---

---

---

---

3. Wie würden Sie kurz die Positionen Ihrer Klienten zum Thema „eCasting“ beschreiben?  
Beobachten Sie gewisse Unterschiede zwischen älteren und jüngeren Klienten?

---

---

---

---

4. Welche Vor- bzw. Nachteile entstehen durch das „eCasting“ für Ihre Arbeit als Agent/in?

---

---

---

---

---

---

5. Was denken Sie über die These, dass das „eCasting“ in Zukunft das am häufigsten eingesetzte Instrument der Castingbranche ist?

---

---

---

---

---

Vielen Dank für Ihre Antworten. Ich versichere Ihnen diese nur im Rahmen meiner Arbeit auszuwerten und Ihre Angaben anonym zu behandeln, soweit Sie es durch das Ankreuzen folgenden Feldes nicht explizit gestatten.



Ich gestatte hiermit, dass meine Antworten in Verbindung mit meinem Namen und meiner Berufsbezeichnung in der Seminararbeit von Sophie König verwendet werden dürfen.

Rücksendung bitte bis 30.09.2010 an eine der folgenden Adressen: Email: [skoenig1@hs-mittweida.de](mailto:skoenig1@hs-mittweida.de), Fax: 0361/658 66 69, Post: S. König/Praktikantin Kinderfilm GmbH, Richard-Breslau-Str. 9, 99094 Erfurt

## Anhang VI: Ergebnisse Frage 5 aus Fragebogen an Agenten

Was denken Sie über die These, dass das „eCasting“ in Zukunft das am häufigsten eingesetzte Instrument der Castingbranche ist?

*„Na wenn ich darüber nachdenke, wird mir echt übel, dann werde ich auch Caster. Ich lass mir erst Vorschläge schicken, dann gucke ich mir die Vorschläge an, such mir meine Favoriten raus, die müssen eCasting machen und dann schicken sie es mir, ich such mir dann wieder die besten aus und präsentiere sie meiner Produktion. Hey, zwischendurch lackiere ich mir die Fußnägel und trinke Kaffee. Ich finde für die Zukunft sollte man mehr auf Qualität achten und wieder zu mehr Live-Castings zurückfinden. Von mir aus eben auch für lokale Angebote lokale Schauspieler besetzen und nicht die „Promis“ von überall her einfliegen, denn dann wirds richtig teuer und für den Rest bleibt nicht mehr viel.“ → Kiera Bahl*

*„Ich denke es wird wohl so sein, dass eine Vorauswahl mehr und mehr über eCasting gemacht wird. Es kostet erheblich weniger und somit kann man auch eine größere Anzahl an Schauspielern casten. Denn auch der Caster spart erstmal Zeit und Aufwand. Ich persönlich begrüße diese Form des „vorgeschobenen“ Castings sehr, denn es eröffnen sich sehr viel mehr Möglichkeiten, einen Schauspieler zum Beispiel auch dann für ein Projekt ins Rennen zu schicken, wenn er gerade nicht in Deutschland ist. Da die Produktionsbudgets in der Zukunft sicherlich nicht sehr viel größer werden, ist diese Form einfach ideal.“ → Patricia Fitzgerald, Agency F*

*„Von mir aus gerne. Es wird ja dennoch auch noch „richtige“ Live-Castings geben. Diese dann aber in einem zweiten Schritt.“ → Ulrike Boldt*

*„Meiner Meinung nach überwiegen die Vorteile. Die technischen Voraussetzungen sind bei allen Schauspielern gegeben. Es spart an Reisekosten und natürlich an Zeit. Es ist ein schwammiges Instrument und ich hoffe, dass der Beruf der Caster dadurch nicht in Gefahr gerät, denn nach wie vor sind sie die kompetenten Schleusen zu Produktion und Regie.“ → Romana Klein*

*„Das ist gut möglich, dem allgemeinen Trend folgend „Geld sparen auch kurzfristig“. Bei qualitativ anspruchsvollen Projekten wird diese Form nicht ausreichen.“ → Ingrid Lagner, Agentur absolut actors*

*„Hätte ich nichts gegen... Finde ich eine Bereicherung der Casting- und Besetzungsmöglichkeiten.“ → Gisela Haarmann – Böndel, Agentur Factory*

*„Aufgrund der oben genannten Gründe denke ich, dass es sich bei Werbung durchsetzen wird, jedoch nicht beim Film. Wenn dann als erste Instanz aber nicht als einzige.“ → anonym*

*„Das wäre schade, dass das „echte“ Casting auch ein Arbeitsprozess ist, indem sich das Potenzial eines Schauspielers zeigt; Ich sehe es auch projektabhängig. Zum Beispiel für industriell gefertigte Serien (Daily, Telenovela) ist das eCasting durchaus eine Möglichkeit der Vorselektion; für Projekte mit höherem künstlerischen Anspruch würde ich immer ein persönliches Casting empfehlen.“ → Barbara Christian, Actors Pool*

*„Nur wenn es zu Besetzungen von „unbekannten“ Schauspielern käme, hätte diese Entwicklung meiner Ansicht nach eine Berechtigung. Schön wäre es wenn eCastings lediglich als Ergänzung zum klassischen Casting zum Einsatz kämen. Zu virtuell sollte es in der Castingbranche nicht werden, denn es hat noch eine andere Qualität, Menschen konkret zu erleben.“ → anonym*

*„eCasting wird das Casting vor Ort beim Caster nicht ersetzen können, es wird vielleicht häufiger eingesetzt werden, da es die Produktionen nichts kostet, aber die Entscheidungen werden auch in Zukunft in der letzten Runde beim Caster entschieden, wo die Rolle dann – zum Teil in Anwesenheit des Regisseurs – in verschiedenen Variationen interpretiert und ausprobiert werden kann.“ → Hans Walser, Agentur Lux*

*„Aus der Sicht eines Agenten ist es mir relativ egal. Für Caster/Produzenten etc. sicherlich eine große Bereicherung, da doch noch unbekannte Talente entdeckt werden können. Für Schauspieler ist es teilweise gut, teilweise nicht so gut. Sie haben zwar die Möglichkeit sich zehnmal aufzunehmen und dann das beste loszuschicken, auf der anderen Seite fehlt der Kontakt zum Regisseur, der eventuell mal eingreifend zur Seite stehend könnte und sagen, dass er es sich anders vorstellt oder die Szene mal so, mal so gespielt werden soll.“ → Doris Kick, Agentur Kick*

*„Ich hoffe es entspricht der Wahrheit.“ → Agentur Dorandt*

*„Ich weiß nicht, wer diese These aufstellt. Alle Caster, die wir als Agenturverband bisher dazu angefragt haben, lehnen das eCasting entweder ab (es sei denn, es geht um Castings für Soaps, Telenovelas und ähnliche Formate) oder sehen es nur als Vorstufe zum persönlichen Casting in Anwesenheit von Caster und Regisseur.“ → anonym*

*„Die Entwicklung muss natürlich zunächst weiter verfolgt werden, da wir ja noch in den „Babyschuhen“ stecken. Nach oben hin ist hier sicherlich noch viel zu machen. Dass eCastings zukünftig immer relevanter werden, bezweifle ich in keinsten Weise. Die Entwicklung hin zu vorbereitenden eCastings und dann persönlichen Vorsprechen wird dabei mit Sicherheit immer wichtiger und gängiger.“ → Konrad Weinz, Geschäftsführer FangfrischSCHAUSPIEL*

*„Das glaube ich insofern nicht, da es ja auch den Besetzern viel mehr Arbeit macht und den Besetzungsprozess verteuern würde bei sinkenden oder*

*stagnierenden Budgets. Für ganz spezielle Haupt- und Nebenrollen wird es sicherlich weitaus bedeutender werden, bei den „normalen“ Rollen macht es keinen Sinn, 300 oder mehr eCasting-Einsendungen zu sichten. Ich wunder mich aber, dass eCastings erst jetzt und noch so selten zum Einsatz kommen.“*

→ Johannes Willms, Agentur Commitment

*„Das bezweifle ich derzeit, da der zwischenmenschliche Aspekt eine sehr große Rolle in unserer Branche spielt. Auch wenn es um Konstellationen von Schauspielern geht, ist ein eCasting keine sichere Quelle.“* → anonym



## Anhang VII: Fragebogen an Schauspieler

Sophie König – Hochschule Mittweida – Studiengang „Medienmanagement“ – Vorstufe Bachelorarbeit

### FRAGEBOGEN eCASTING für Schauspieler/innen

Beim „eCasting“ (electronic casting) auch Online-Casting oder Internet-Casting genannt, spielt der/die Schauspieler/in die Castingszene nicht im Castingstudio, sondern vor einer Webcam oder DV-Kamera an einem Ort seiner/ihrer Wahl. Das Casting erfolgt entweder parallel über die Webcam, wobei Caster und Schauspieler auch miteinander interagieren können oder der/die Schauspieler/in lädt anschließend die Aufnahme auf entsprechende Onlineportale im Internet oder auf einen Server der Castingagentur, um sie den Beteiligten des Besetzungsprozesses zugänglich zu machen.

1. Haben Sie schon einmal an einem „eCasting“ teilgenommen? Wenn ja, wie häufig?

---

---

---

2. Bitte beschreiben Sie den Ablauf eines „eCasting“- Prozesses von der Rollenausschreibung bis zur Rollenvergabe aus Ihrer Sicht.

---

---

---

---

3. Nutzen Sie ein bestimmtes Onlineportal oder einen Server für das „eCasting“? Wenn ja, welches bzw. welchen?

---

---

4. Welche Vor- bzw. Nachteile entstehen durch das „eCasting“ für Ihre Arbeit als Schauspieler/in?

---

---

---

---

---

---

5. Was denken Sie über die These, dass das „eCasting“ in Zukunft das am häufigsten eingesetzte Instrument der Castingbranche ist?

---

---

---

---

Bitte nennen Sie abschließend Ihr Alter und Ihr Geschlecht: \_\_\_\_\_

Vielen Dank für Ihre Antworten. Ich versichere Ihnen diese nur im Rahmen meiner Arbeit auszuwerten und Ihre Angaben anonym zu behandeln, soweit Sie es durch das Ankreuzen folgenden Feldes nicht explizit gestatten.



Ich gestatte hiermit, dass meine Antworten in Verbindung mit meinem Namen und meiner Berufsbezeichnung in der Seminararbeit von Sophie König verwendet werden dürfen.

Rücksendung bitte bis 30.09.2010 an eine der folgenden Adressen: Email: [skoenig1@hs-mittweida.de](mailto:skoenig1@hs-mittweida.de), Fax: 0361/658 66 69, Post: S. König/Praktikantin Kinderfilm GmbH, Richard-Breslau-Str. 9, 99094 Erfurt

## Anhang VIII: Ergebnisse Fragebogen an Schauspieler

### 1. Haben Sie schon einmal an einem „eCasting“ teilgenommen? Wenn ja, wie häufig?

Schauspielerin (23 Jahre): *3mal*

Schauspielerin (30 Jahre): *2 mal (1. Mal Recall und 2. Mal ein Casting für eine neue Serie)*

Schauspielerin (31 Jahre): *2 mal*

Schauspieler (21 Jahre): *3 mal*

Schauspieler (39 Jahre): *1mal*

### 2. Bitte beschreiben Sie den Ablauf eines „eCasting“- Prozesses von der Rollenausschreibung bis zur Rollenvergabe aus Ihrer Sicht.

Schauspielerin (23 Jahre): *Das ist unterschiedlich. Das erste Mal haben wir uns wegen der Entfernung dazu entschieden, ein Casting über „Skype“ zu machen. Das war ein Live-Casting. Die anderen Male wurde es vorgegeben. Ich wurde über meine Agentur eingeladen, teilzunehmen und musste zwei Szenen bis zu einem bestimmten Datum über Filmmakers hochladen.*

Schauspielerin (30 Jahre): *Über filmmakers bekam meine Agentin die Nachricht, dass man mich für eine Rolle casten möchte, habe ein Beispiel-Casting (Link zu einem eCasting) bekommen, wie ich das eCasting selbst aufnehmen soll, daraufhin zwei Texte, die ich lernen sollte, dann habe ich es auf die gleiche Art wie im Beispiel aufgenommen, über filmmakers einen Link hochgeladen und fertig war die Arbeit. Ca. 4 Wochen später kam dann eine Absage.*

Schauspielerin (31 Jahre): *Anfrage durch Agentur. Durchführen des Online-Castings. Massenabsage durch die Agentur.*

Schauspieler (21 Jahre): *Man bekommt über die Agentur oder die Homepage von eCasting eine PDF-Datei zugesandt, mit den wichtigsten Inhalten des Projekts. Worum geht es, welches Format, Wie sind die Charaktere aufgebaut und den Castingtext.*

*Dann sucht man sich für die Rolle vorgeschlagene Text raus, probt den zu Hause, trifft Vorbereitungen zu Hause (Kamera aufladen, evtl. Motive suchen, Gegenstimme schon vorher einsprechen) und wenn man alles drauf hat und alles vorbereitet hat, nimmt man zu Hause das Video auf. (Je nach Inhalt und Anzahl der Szenen dauert das bei mir von 2 Std. bis ca. 12 Std.) und wenn man dann gut*

*und engagiert ist, bearbeitet man das dann noch zu Hause. Dann lädt man das Video auf den vorgegebenen Server, macht ein paar Angaben zu sich selbst und dann wartet man auf eine Antwort, wenn man eine bekommt.*

*Als ich einmal erfolgreich war, war es bei mir so, dass ich nochmal zu einem persönlichen Casting eingeladen wurde. Der Vorteil war, dass es nur noch zwei Konkurrenten für meine Rolle gab, also die Vorauswahl war schon echt enorm. Und der Regisseur meinte, dass die Besetzung schon seit dem eCasting seine Favoriten waren und das persönliche Casting nur noch einmal eine Bestätigung war... Und wenn man Glück hat, bekommt man dann die Rolle!*

*Schauspieler (39 Jahre): ein Spartrick, damit die Produktionsfirmen sich Kosten sparen und eine Vorauswahl, das heißt, sie können viel breiter casten, es kommt danach aber immer nochmal zu einem Casting persönlich mit Regie und Schauspielern, um sich letztendlich ein Bild zu machen. Auf der einen Seite kann man gründlicher auswählen, auf der anderen Seite ist es aber schlimm gesehen, doppelte Arbeit.*

*Anfrage über meine Agentur, da mich die Casterin sehr gern dabei hätte beim Castvorschlag, aber leider müsste ich eben ein eCasting machen, da RTL das so wollte. Zu Ihrem Bedauern, erklärte sie mir diese Situation und fragte, ob ich dazu bereit wäre. „Klar“ habe ich gesagt, weil ich mich natürlich mit der Technik auskenne. Ablauf:*

*Ganz simpel, ich habe 4 Einstellungsgrößen gemacht (total, nah, halb nah, amerikanisch), also die habe ich praktisch in vier Etappen aufgenommen. Kamera entweder selbst gehalten oder eben auf den Tisch gestellt. Alles kein Problem, Szene 4-5mal wiederholt. Als ich dann dachte: „Oh, jetzt bin ich gut und flüssig durchgekommen, die kann ich nehmen“, bin ich zur nächsten übergegangen. So gesehen ist das ein Vorteil, dass man eben wirklich nur die beste Szene auswählen kann bzw. so lange machen kann, bis man die beste hat. Aber die habe ich auch live beim Caster, da muss ich eben schneller auf den Punkt kommen. Das Adrenalin schießt ja dann noch ein, beim eCasting schießt nichts ein.*

**3. Nutzen Sie ein bestimmtes Onlineportal oder einen Server für das „eCasting“? Wenn ja, welches bzw. welchen?**

→ keine Relevanz, gebunden an den Server der vorgegeben wird

**4. Welche Vor- bzw. Nachteile entstehen durch das „eCasting“ für Ihre Arbeit als Schauspieler/in?**

*Schauspielerin (23 Jahre):*

*Ein Vorteil ist, dass ich möglicherweise an Castings teilnehmen kann, die ich sonst nicht bekommen hätte, z.B. durch eine zu weite Entfernung (wegen Reisekosten)*

*oder durch die Anzahl der eingeladenen Schauspieler, die durch ein Online-Casting steigt.*

*Deutliche Nachteile sind, dass ich keinen persönlichen Kontakt habe, nichts durch die Arbeit an der Szene verändern kann, kein Feedback bekomme, keinen richtigen Ansprechpartner habe und einfach über eine einfache Kamera wirke als „in echt“ und und und.*

#### **Schauspielerin (30 Jahre):**

*Vorteile: man spart sich die erste Reise, die meist weiter weg ist zum Casting. Somit ist es kostengünstiger an einem Casting teilzunehmen. Auch kann man sich die Atmosphäre nach Belieben gestalten und die vorgegebenen Szenen mehrmals drehen, bis man mit sich zufrieden ist und ein gutes Gefühl hat. Bei einem Casting Vorort ist man oft unter Zeitdruck und hat nicht die Möglichkeit auf die Schnelle Perfekt vorzusprechen, da man selber immer einen Kritikpunkt findet.*

*Nachteile: Man weiß nicht, wie die Regie, die Produktion oder der Auftraggeber sich die Person vorstellt, wie man spielen soll oder den Text interpretieren soll. Bei einem Casting Vorort, wird dann oftmals einem noch gesagt: „Versuch es mal anders zu sehen oder zu spielen!“. Man weiß nicht, ob man wirklich den Charakter/Impuls der Rolle trifft, man ist auf sich selbst gestellt.*

#### **Schauspielerin (31 Jahre):**

*Es kann Vorort gecastet werden und so fallen die Reisekosten weg, bzw. hätte ich aus Zeitgründen und dem Ort anders vielleicht gar nicht ins Casting gekonnt. Nervosität fällt weg.*

*Negativ, ist ganz klar, dass es ein Mehraufwand ohne Ertrag ist. Ich nehme mal an, dass die so viel mehr Leute für eine Rolle casten. Und meist gibt es ja doch noch einen Recall, wo man dann doch noch hin muss. Auch der persönliche Kontakt fehlt.*

#### **Schauspieler (21 Jahre):**

*Vorteile: geringere Reisekosten, geringere Konkurrenz beim persönlichen Casting, geringere Nervosität, man hat die Möglichkeit es so lange zu spielen, bis man es selber perfekt findet, obwohl ein zu langes Arbeiten an dem Video mich eher immer kritischer macht!*

*Nachteile: Der Bezug fehlt und die Emotionen fehlen zu Hause auch mehr, als wenn ich es vor Leuten vortrage, die auch mit mir spielen. Es wirkt alles irgendwie starr und monoton zu Hause vor der Cam zu spielen. Und es gibt sicherlich im Internet mehr Konkurrenz, als bei einem persönlichen Casting. Und man kann nicht einschätzen, wie der Regisseur die Rolle gern hätte, oder sie nochmal für den Regisseur passend anbieten... Es ist eine 50:50 Entscheidung, wie man spielen soll!*

Schauspieler (39 Jahre):

*klarer Vorteil für mich: Ich habe in Hamburg gedreht und hätte ein Casting in Köln gehabt. Das hätte ich nie geschafft, also habe ich das schnell auf dem Hotelzimmer gemacht. Mir liegt das aber auch, ich mache so was selber und schnell und unkompliziert, wem das nicht liegt, Katastrophe... Kamera selber halten, schneiden usw.*

*Ganz großer Nachteil ist der Verlust des persönlichen Kontaktes mit dem Caster. Ein Berufsbild, was unersetzlich ist und nicht dadurch verschwinden darf – Die, die noch was rausholen, szenisch arbeiten etc. Deshalb bin ich ganz klar gegen das eCasting. In Ausnahmefällen haben wir es immer selber schnell mal aufgenommen, wenn man nicht anreisen kann usw. aber daraus sollte man keine Norm machen.*

#### Zusammenfassung:

##### **Vorteile:**

3 Teilnahme an Castings, die ich sonst nicht bekommen hätte (z.B. räumliche Distanz, Anzahl der eingeladenen S), aufgrund von Distanz Teilnahme nicht möglich gewesen

3 Man spart sich die Reisekosten/ Teilnahme ist kostengünstiger/ Reisekosten fallen weg/ geringere Reisekosten

2 Man kann sich die Atmosphäre nach Belieben gestalten und die vorgegebenen Szene auch mehrmals drehen

2 Nervosität fällt weg/geringe Nervosität

1 Möglichkeit an möglichst vielen Castings teilzunehmen, das heißt auch Übung für sich selbst

##### **Nachteile:**

3 kein persönlicher Kontakt/ persönlicher Kontakt fehlt /Bezug fehlt

1 kein Anspielpartner

2 Darstellung/Wirkung durch Kamera nicht wie in echt, wirkt starr und monoton

2 keine Arbeit an der Szene/Verbesserung durch Feedback, man weiß nicht, wie die Regie/Produktion/Auftraggeber sich die Person vorstellt, wie man spielen soll oder den Text interpretieren, Gefahr, dass man den Charakter nicht trifft, man ist auf sich allein gestellt

2 geringe Konkurrenz beim persönlichen Casting/Anzahl der Teilnehmer steigt bei eCasting

2 Mehraufwand ohne Ertrag/doppelte Arbeit

1 Bezug fehlt, nicht die Emotionen, die man auch beim Live-Casting hätte

1 gründlichere Auswahl nötig

1 technische Kenntnisse zwingend notwendig, um nicht zu verzweifeln

**5. Was denken Sie über die These, dass das „eCasting“ in Zukunft das am häufigsten eingesetzte Instrument der Castingbranche ist?**

**Schauspieler(in) (23 Jahre):**

*Ich denke, dass es wohl so kommen wird und denke mit Schrecken daran. Ich bin froh, dass es das Internet gibt und bei Studentenfilmen auch, dass man ein Live-Casting machen kann, aber generell finde ich, dass auch ein Schauspieler die Möglichkeit bekommen sollte, sich persönlich bei einem Caster zu beweisen, wie bei einem normalen Bewerbungsgespräch auch.*

*Mir fehlen die Kommunikation und das „Face to Face“.*

**Schauspieler(in) (30 Jahre):**

*Ich finde es gut, wenn eCastings eingesetzt werden. würde mir wünschen für die Zukunft eine genauere Rollenbeschreibung zu erhalten, aber mit einem eCasting hat man die Möglichkeit, an möglichst vielen Castings teilzunehmen und das heißt auch Übung für sich selbst. Schön wäre es natürlich auch, nach so einem eCasting ein kurzes Feedback zu erhalten, wie und was man eventuelle ändern könnte. Ich denke, eCastings werden auf jeden Fall in der Zukunft einen großen Platz einnehmen, was ich super finde.*

**Schauspieler(in) (31 Jahre):**

*Kann gut sein, aber alles wird halt unpersönlicher.*

**Schauspieler (21 Jahre):**

*Ich denke, dass diese Aussage stimmt, da es enorm an Geld spart und die Caster schon vorher eine sehr gute Vorauswahl treffen können. Ich denke aber, dass die Ansprüche an ein gutes Video immer mehr steigen werden und dadurch das Heimatequipment irgendwann nicht mehr ausreichen wird.*

**Schauspieler (39 Jahre):**

*grausam und geht hoffentlich an mir vorbei.*

## Anhang IX: Beispiel für ein zweiseitiges Formular für die Bewerbung eines Schauspielers auf eine Rolle

### Ihre Bewerbung

Liebe Bewerberin, lieber Bewerber,

vielen Dank für Ihr Interesse an einer Rolle in „Ein Beispiel“. Bitte geben Sie auf den nachfolgenden Seiten Ihre Daten an. Alle Felder unter der Rubrik „Persönliche Daten“ sind Pflichtfelder, die Sie ausfüllen müssen, um Ihre Bewerbung abschicken zu können. Auf der letzten Seite des Formulars können Sie Ihre Casting-Szenen hochladen und damit der Bewerbung beifügen.

Sollten Sie noch Fragen haben, rufen Sie bitte Frau Muster unter der Nummer: 0000/00000000 an.

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme und wünschen viel Erfolg.

### Persönliche Daten\*

Vorname	<input type="text"/>	Emailadresse	<input type="text"/>
Nachname	<input type="text"/>	Mobil	<input type="text"/>
Geschlecht	weiblich <input type="radio"/> männlich <input type="radio"/>		
Geburtsdatum	<input type="text" value="TT"/> . <input type="text" value="MM"/> . <input type="text" value="JJJJ"/>		
Geburtsort	<input type="text"/>		
Nationalität	<input type="text"/>		
Haarfarbe	<input type="text"/>	Augenfarbe	<input type="text"/>
Körpergröße	<input type="text"/> m	Konfektionsgröße	<input type="text" value="36"/>
Schuhgröße	<input type="text" value="36"/>		
Muttersprache	<input type="text"/>		
Fremdsprachen	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	Bewertung der Sprachkenntnis	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>

(\* Pflichtangaben)

weiter

### Weitere Angaben

Gewünschte Rolle

Sperrtage im Zeitraum vom 01.05.2011 – 30.05.2011

Mindestgage/Tag  Euro

Besonderheiten

### Dateiupload

Datei auswählen  
(max. 500 MB)

Durchsuchen...

Durchsuchen...

Durchsuchen...

Durchsuchen...

Hochladen

Hochladen

Hochladen

Hochladen

(akzeptierte Formate: .avi, .flv, .mov, .mp4, .wmv)

### Einverständnis zur Datenspeicherung und -Weiterverwendung

- ☐ Ich bin damit einverstanden, dass meine Daten und Dateien im digitalen Archiv des Casters gespeichert werden und vom ihm im Rahmen anderer Produktionen für Besetzungsvorschläge verwendet werden dürfen.

Bewerbung abschicken



## 17. Eigenständigkeitserklärung

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und nur unter Verwendung der angegebenen Literatur und Hilfsmittel angefertigt habe. Stellen, die wörtlich oder sinngemäß aus Quellen entnommen wurden, sind als solche kenntlich gemacht. Diese Arbeit wurde noch nicht veröffentlicht und in gleicher oder ähnlicher Form einer anderen Prüfungsbehörde vorgelegt.

Mittweida, den 04.05.2011

Sophie König